







programa  
2005-07

Programa de estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre MUJERES y hombres

EDITA  
Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de la Presidencia. Instituto Asturiano de la Mujer  
PRODUCE  
Provoca Comunicación  
IMPRIME  
Asturprint  
D.L.: AS - 3198/06





Presentación	9
Introducción	11
Situación de las mujeres asturianas	19
Estrategia 1: Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la administración autonómica	35
Estrategia 2: Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad	45
Estrategia 3: Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la cultura y en los medios de comunicación autonómicos	67
Estrategia 4: Profundizar en las políticas sociales dirigidas a los sectores de las mujeres más desfavorecidas	75
Estrategia 5: Ampliar la implantación de los programas de promoción de la salud de las mujeres	87
Estrategia 6: Desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida y la empleabilidad de las mujeres rurales	103
Estrategia 7: Impulsar estrategias para facilitar el acceso de las mujeres al empleo	109
Estrategia 8: Mejorar la actuación de la administración de justicia en los procedimientos judiciales que más reflejan la desigualdad de género	117
Presupuesto	123





Lograr la igualdad real entre mujeres y hombres es, desde hace años, un objetivo fundamental para las políticas públicas. Se trata de un reto alcanzable, pero que exige continuar con el esfuerzo, tanto individual como colectivo, tanto público como privado, de desarrollar actuaciones favorecedoras de un proceso ya en marcha.

Como gobierno, es nuestro deber garantizar la generación de medidas y la asignación de recursos precisos para lograr que mujeres y hombres participen a la par del desarrollo económico, social y cultural. La incorporación de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas no es un proceso administrativo sino un asunto de agenda política. Por ello nos hemos comprometido en avanzar hacia un modelo de institución pública cada vez más incluyente, donde el enfoque de género se integre en todos los ámbitos y estrategias de intervención, como parte del progreso político. Este es un indicador clave del grado de modernización de las políticas públicas.

La elaboración de planes y programas de igualdad constituye una herramienta básica para articular las políticas de género en las administraciones regionales y también locales. Pero un plan o programa va mucho más allá de establecer un conjunto de medidas. Desde el Gobierno del Principado de Asturias hemos considerado siempre necesaria la implicación de todas las consejerías del gobierno en la asunción de competencias y responsabilidades en materia de igualdad, así como el consenso social en las actuaciones propuestas a través del Consejo Asturiano de la Mujer.

Tras finalizar el período de vigencia del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias y del Plan del Principado de Asturias para avanzar en la erradicación de la Violencia contra las Mujeres, presentamos el Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aprobado por el Consejo de Gobierno el 14 de julio de 2005.

Se trata de un programa operativo que centra sus actuaciones en aquellos ámbitos donde las mujeres siguen sufriendo desigualdad respecto a los hombres. Incide en los ámbitos educativo y formativo, cultural, social, sanitario, e intenta paliar la discriminación en el empleo, mejorar la movilidad y calidad de vida de las mujeres rurales y consolidar las actuaciones contra la violencia de género. Todo ello a través del compromiso de toda la administración y de un mayor impulso al cambio de valores que nuestra sociedad necesita. Un cambio que ha de suponer el pleno reconocimiento del papel que las mujeres desempeñan en la sociedad.

Desde el Gobierno del Principado de Asturias sabemos que la consecución de estos objetivos significará, además, acceder a la sociedad que queremos, aquella en la que convergerán principios como la igualdad, la justicia social, la paz y la democracia.



M<sup>o</sup> José Ramos Rubiera  
Consejera de la Presidencia



Desde la creación, en el año 1999, dentro de la Consejería de la Presidencia, del Instituto Asturiano de la Mujer, ha sido una constante en el trabajo de este organismo el esfuerzo por favorecer la progresiva implantación en la comunidad autónoma del *mainstreaming* de género.

Este esfuerzo se materializó en la elaboración de dos planes de actuación. Uno de ellos, estableció las grandes líneas de trabajo de las políticas de igualdad, el IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001-2005). El otro, cuya vigencia ha finalizado recientemente, concretó las actuaciones de la comunidad autónoma en las políticas dirigidas a avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El resultado de este esfuerzo está aún pendiente de una evaluación definitiva. Sin embargo, es posible adelantar como fruto de la experiencia de trabajo aportada por ambos planes algunos aspectos positivos, frente a otros que lo son menos.

Entre los aspectos positivos se podrían destacar los siguientes:

- La generación de una dinámica de colaboración entre el Instituto Asturiano de la Mujer y el resto de los departamentos del gobierno que no se había producido en una medida similar con anterioridad.
- Se trata de una dinámica cotidiana de intercambio de experiencias y planteamientos en relación con los planes de actuación de la comunidad autónoma en las distintas materias, las iniciativas legislativas, la definición de propuestas de actuación, la detección de necesidades de las mujeres, etc.
- El diseño de las políticas dirigidas a avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres como un programa de trabajo transversal adelantándose, en este sentido, a los planteamientos que posteriormente desarrollaría la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- La puesta en marcha de programas y medidas con participación de otros departamentos autonómicos.
- La atención a las necesidades y demandas de sectores específicos de la población de mujeres: mayores de 50 años, jóvenes, mujeres con discapacidad, etc.

- La multiplicación de recursos destinados a las políticas de igualdad de oportunidades, producida, no sólo como consecuencia del incremento presupuestario que, año a año, experimentó el Instituto Asturiano de la Mujer, sino también como resultado de las aportaciones a programas y medidas realizadas por otros departamentos, como consecuencia de la gestión del IV Plan.

Los aspectos en los que la gestión del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias se ha revelado más negativa fueron los siguientes:

- La multiplicación de acciones y medidas que hace muy dificultosa la gestión del plan y el seguimiento de las actuaciones de él derivadas.
- La vocación del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, común a muchos planes de igualdad, de abordar de modo global el conjunto de discriminaciones que sufren las mujeres para actuar sobre todas ellas, lo que es contradictorio con la propia idea de planificación.

Por todo ello, con la elaboración del presente programa se pretende profundizar en las sinergias positivas, fruto de la ejecución del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, reorientándolas hacia un programa de actuaciones que, siendo continuidad y profundizando en las líneas de trabajo abiertas en el marco del IV Plan, concrete las actuaciones en un conjunto de iniciativas de más fácil evaluación y seguimiento por parte del Instituto Asturiano de la Mujer, que, además, tienen su concreción en el marco temporal de la legislatura.

Por otra parte, se produce en esta legislatura un cambio cualitativo en la orientación de las políticas de lucha contra la violencia de género lideradas por el Estado, como consecuencia de la elaboración y aprobación, con carácter unánime, de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral a las Víctimas de la Violencia de Género.

Las innovaciones que aporta la ley son muchas, derivadas de la propia novedad del instrumento de definición e impulso de políticas de lucha contra la violencia de género, de las propias medidas contenidas en la ley, y de su vocación de comprometer, en su desarrollo, los esfuerzos de todas las administraciones públicas.

La aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral exige, de los gobiernos autonómicos, el compromiso de desarrollar aquellas medidas de la ley que son de su competencia. En este sentido, el presente programa integra en cada una de las estrategias que se señalan

las medidas de desarrollo de la ley integral, dentro del ámbito competencial de la comunidad autónoma. Las actuaciones, descritas con cierta profundidad a lo largo del documento, abarcan desde el desarrollo del derecho a la asistencia social integral, que establece la ley, a las medidas en los ámbitos educativo, de formación profesional, o de implicación del personal del ámbito sanitario.

Finalmente, el IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias carece de una visión de los procesos, de modo que abordó sólo de manera colateral las cuestiones relacionadas con la capacitación e implicación del personal de la administración autonómica para el diseño y ejecución de estas políticas.

En este documento este es un aspecto estratégico, de modo que las actuaciones que se contemplan en el mismo tienen además de los fines que les son propios, el objetivo de favorecer el desarrollo de una experiencia profesional de trabajo en medidas dirigidas a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha experiencia se complementa con el refuerzo al trabajo que desde el Instituto para la Administración Pública Adolfo Posada, viene desarrollando en materia de formación en género del personal de las políticas desarrolladas desde la autonomía.

En el presente programa de formación del personal, además de la que se diseña e imparte con carácter general, se introduce una más específica del personal con capacidad para intervenir en la toma de decisiones que debe ser un elemento central, no sólo para el desarrollo de este programa, sino para la necesidad de abordar en el futuro próximo medidas dirigidas a la implementación del *mainstreaming* de género en la administración autonómica.

El programa se elabora también teniendo en cuenta el marco temporal en que se inscribe, ve-lando porque su aplicación sea factible en este período.

Al trabajo horizontal con todas las consejerías del Gobierno se han unido las opiniones del movimiento organizado de mujeres, realizadas a través del Consejo Asturiano de la Mujer.

En síntesis el presente programa se configura al mismo tiempo como un elemento de concreción e implementación del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, de desarrollo de las medidas que competencialmente corresponden a la Comunidad Autónoma, en aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y de capacitación y movilización de la administración autonómica para profundizar en el futuro en la aplicación de la perspectiva de género en la Comunidad Autónoma.

Para avanzar en la consecución de estos objetivos el programa se plantea en el desarrollo de las siguientes estrategias:

**Estrategia 1:** Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la administración autonómica.

**Estrategia 2:** Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad.

**Estrategia 3:** Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura y en los medios de comunicación autonómicos.

**Estrategia 4:** Profundizar en las políticas sociales dirigidas a los sectores de las mujeres más desfavorecidos.

**Estrategia 5:** Ampliar la implantación de los programas de promoción de la salud de las mujeres.

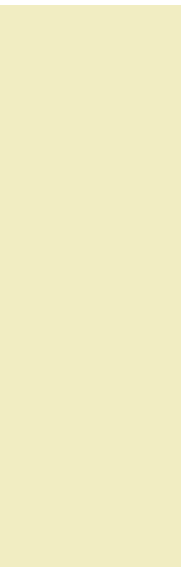
**Estrategia 6:** Desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida y la empleabilidad de las mujeres rurales.

**Estrategia 7:** Impulsar estrategias para facilitar el acceso de las mujeres al empleo.

**Estrategia 8:** Mejorar la respuesta judicial a la violencia de género.

Finalmente la aprobación del presente programa garantiza la continuidad de las políticas autonómicas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género mientras se pone en marcha el nuevo marco que definirá las políticas de igualdad en los próximos años.

En este sentido, la elaboración y tramitación en el Congreso de los Diputados de la Ley de Igualdad, la aprobación de una nueva Estrategia Marco de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a partir de diciembre de 2005, y la propia finalización del periodo de vigencia, no sólo del Plan para avanzar en la erradicación de la violencia, sino también del IV Plan de Acción Positiva para las mujeres del Principado de Asturias, va a generar un nuevo contexto



de trabajo, que debe ser aprovechado para definir, a través de procesos participativos y de generación de consensos amplios, el nuevo marco de las políticas de igualdad de oportunidades de la Comunidad Autónoma.







programa  
2005-07

Situación de las mujeres asturianas



## Situación de las mujeres asturianas

El siglo XX ha representado la progresiva conquista, para las mujeres de los países más avanzados, del conjunto de derechos civiles que las sociedades tradicionales les habían negado, pero sobre todo, ha dado lugar a una profunda transformación de los valores respecto al papel de las mujeres en la sociedad.

Las mujeres españolas no pudieron sumarse a este proceso hasta la consecución de la democracia pero, a partir de ahí, el cambio se ha producido con una celeridad que a menudo se ha puesto como ejemplo de tesón y avance.

Este retraso en el proceso, las características de la estructura económica de nuestro país y el insuficiente desarrollo del estado del bienestar han dado lugar a una situación en la que los esfuerzos de las mujeres por incorporarse a todos los ámbitos de la vida pública, no siempre han culminado con éxito.

La sociedad compartida con la que soñaron, y aún sueñan, las organizaciones feministas está aún lejos de alcanzarse, aun cuando los avances hayan sido muy significativos.

La socialización diferencial de niñas y niños; el desigual reparto de roles que mantiene a las mujeres como principales responsables del ámbito privado, en tanto que deja en manos de los hombres todo lo relacionado con el ámbito público; la desigualdad en el acceso a los bienes, la desequilibrada presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones y la persistencia de la violencia de género, nos constatan cada día cómo el hecho de ser mujer marca, aún hoy, las expectativas y las posibilidades reales de desarrollo de las personas.

Las mujeres asturianas formamos parte de este proceso, con las singularidades que, sin duda alguna, nuestra comunidad autónoma tiene.

La población asturiana ascendía en 2004 a 1.073.761 personas, de las que 558.714 eran mujeres (52%).

La estructura poblacional de Asturias se caracteriza por la elevada proporción de personas mayores de 65 años. En este grupo de edad las mujeres alcanzan el 59% de la población.

Las mujeres son mayoritarias en la mayor parte de los municipios, excepto en los de menor tamaño. Adoptando el concepto de ruralidad más tradicional (municipios de población igual o inferior a los 2.000 habitantes) tendríamos que afirmar que es en las poblaciones rurales en donde el porcentaje de mujeres respecto a la población total es menor (48,79%).

La población extranjera que vive en Asturias, con 22.459 personas, representa un porcentaje muy inferior a la media de España. En esta población un 54% son mujeres.

Uno de los rasgos que definen, de manera clara, la situación de las mujeres asturianas es su elevado nivel de instrucción. Con carácter general, puede decirse que son mujeres la mayoría de estudiantes que llegan a los más altos niveles educativos. También son las mujeres quienes obtienen mejores resultados académicos.

Número de alumnos/as matriculados/as en Asturias, por sexo, curso 2002-2003

	Hombre	Mujer	Índice feminidad
Educación Infantil	10.314	9.591	0,93
Educación Primaria	22.748	21.289	0,94
Educación Secundaria	31.785	30.283	0,95
FP de grado superior	4.068	4.191	1,03
Educación universitaria	17.741	20.943	1,18
Enseñanzas artísticas	752	1.237	1,64
Enseñanzas de idiomas	3.216	7.605	2,36
Educación de adultos	1.581	2.303	1,46
Educación especial	316	191	0,60
<b>Total</b>	<b>92.521</b>	<b>97.633</b>	<b>1,06</b>

Fuente: Sadei. Estadística de la Enseñanza en Asturias, curso 2002-2003.

La apuesta de las mujeres por la formación no es algo nuevo, sin embargo es importante señalar que esta tendencia se mantiene y refuerza en la actualidad.

Las tasas de inactividad muestran, para el periodo que va de 1991 a 2001, un incremento muy significativo de las personas que tienen, como actividad única, el estudio. Este incremento se da en mujeres y hombres pero es mayor en las mujeres (+106,6%). Para este periodo es igualmente significativo el decremento del porcentaje de inactivas entre las mujeres que se dedican a las tareas domésticas (-37,77%).

## Porcentaje de población inactiva en Asturias por sexo y tipo de inactividad

	1991			2001		
	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Retirad@s jubilad@s	72,45	15,05	57,40	49,84	14,58	35,26
Otros pensionistas	2,24	14,62	-12,38	0,83	15,28	-14,45
Incapacitad@s	1,56	0,42	1,14	6,71	2,39	4,32
Estudiantes	22,24	12,27	9,97	36,52	25,35	11,17
Labores del hogar	0,29	57,16	-56,87	0,91	38,68	-37,77
Otros inactiv@s	1,18	0,44	0,74	5,37	3,72	1,65
<b>Totales</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda de Asturias, 1991 y 2001.

La elección de estudios por parte de las chicas y chicos mantiene una fuerte segregación por sexos. Este tema se observa con claridad a través de los datos del alumnado que cursa estudios de Formación Profesional.

## Porcentaje de alumnos/as matriculados/as según sexo y modalidad

	Curso 1997-1998		Curso 2002-2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tecnología	22,58	4,96	19,63	5,94
CC. de la Naturaleza y la Salud	40,96	39,50	43,73	40,34
Humanidades y CC. Sociales	34,42	51,32	34,35	48,03
Artes	2,04	4,22	2,29	5,69
<b>Totales</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Sadei. Estadística de la Enseñanza en Asturias, cursos 1997-1998 y 2002-2003.

En el caso de la universidad, existe igualmente una segregación importante, si bien matizada por el hecho de que las alumnas son mayoritarias en todas las especialidades excepto en las técnicas.

La estructura productiva de Asturias ha dificultado la incorporación de las mujeres al empleo. Nuestra comunidad autónoma mantiene tasas elevadas de desempleo de mujeres, pese a las reducciones experimentadas en los últimos años.

Las tasas de actividad tanto de hombres como de mujeres, son en Asturias significativamente más bajas que en el conjunto del Estado. Las diferencias entre mujeres y hombres superan, tanto para España como para Asturias, los veinte puntos porcentuales.

Tasas de actividad por sexo en Asturias y en España (período 1991-2003)

	Hombres		Mujeres		Brecha de género Asturias
	Tasa actividad masculina España	Tasa actividad masculina Asturias	Tasa actividad femenina España	Tasa actividad femenina Asturias	
1991	67,68	61,02	35,03	31,33	29,69
1992	66,70	59,89	35,70	32,53	27,36
1993	66,35	58,59	36,66	32,91	25,68
1994	65,36	59,33	37,39	33,37	25,96
1995	64,97	57,83	37,86	32,54	25,29
1996	65,18	58,79	38,55	32,51	26,28
1997	65,24	57,14	39,20	31,89	25,25
1998	65,72	56,26	39,49	32,49	23,77
1999	65,94	57,19	40,68	34,76	22,43
2000	66,93	59,10	41,73	34,04	25,06
2001	66,56	54,99	40,76	31,36	23,63
2002	67,00	57,72	42,32	34,38	23,34
2003	67,55	59,30	43,90	37,56	21,74

Fuente: Sadei. INE. EPA, IV Trimestre de cada año.

En cuanto al desempleo, pese a la reducción porcentual del desempleo de las mujeres, que se ha producido tanto en Asturias como en España, el desempleo femenino en Asturias mantiene tasas superiores al doble de las masculinas.

Tasas de paro por sexo en Asturias y en España (período 1991-2003)					
	Tasa de paro masculina España	Tasa de paro masculina Asturias	Tasa de paro femenina España	Tasa de paro femenina Asturias	Brecha de género Asturias
1991	12,65	10,07	24,71	25,06	-15,0
1992	15,91	13,11	27,28	25,40	-12,3
1993	19,80	17,95	30,69	27,41	-9,5
1994	19,01	18,42	31,96	29,02	-10,6
1995	18,03	15,13	30,41	24,33	-9,2
1996	17,05	16,23	29,18	27,79	-11,6
1997	15,28	16,62	27,96	26,72	-10,1
1998	12,95	12,86	26,15	26,05	-13,2
1999	10,65	12,50	22,45	27,08	-14,6
2000	9,26	10,92	19,76	25,29	-14,4
2001	7,48	3,81	15,16	11,64	-7,8
2002	8,27	7,10	16,20	14,38	-7,3
2003	8,20	7,00	15,56	14,35	-7,4

Fuente: INE. EPA, IV Trimestre de cada año.

Las tasas de desempleo femenino descienden a niveles formativos superiores y se reduce, asimismo, la «brecha de género» en dichos niveles.

En cuanto al empleo de las asturianas su principal característica es su terciarización, aún superior a la que existe para el conjunto del Estado. Un 86,62% de las mujeres empleadas en Asturias trabaja en el sector terciario. Además las mujeres constituyen la mayor parte de las personas empleadas en el sector.

## Tasas de paro en Asturias por sexo y nivel de estudios (período 1991-2001)

		1991	2001
Analfabetos	Hombres	33,00	27,84
	Mujeres	18,38	20,14
<i>Brecha de género</i>		14,60	7,70
Sin estudios	Hombres	11,50	16,05
	Mujeres	11,84	16,47
<i>Brecha de género</i>		-0,30	-0,42
Primer grado	Hombres	10,34	13,98
	Mujeres	19,10	19,56
<i>Brecha de género</i>		-8,80	-5,58
Segundo grado	Hombres	16,51	11,75
	Mujeres	37,92	23,77
<i>Brecha de género</i>		-21,40	-12,02
Tercer grado universitario	Hombres	8,49	8,99
	Mujeres	20,34	16,52
<i>Brecha de género</i>		-11,90	-7,53
Tercer grado no universitario	Hombres	5,56	
	Mujeres	21,76	
<i>Brecha de género</i>		-16,20	

Fuente: INE. Censo de Población de Asturias, 1991 y 2001.

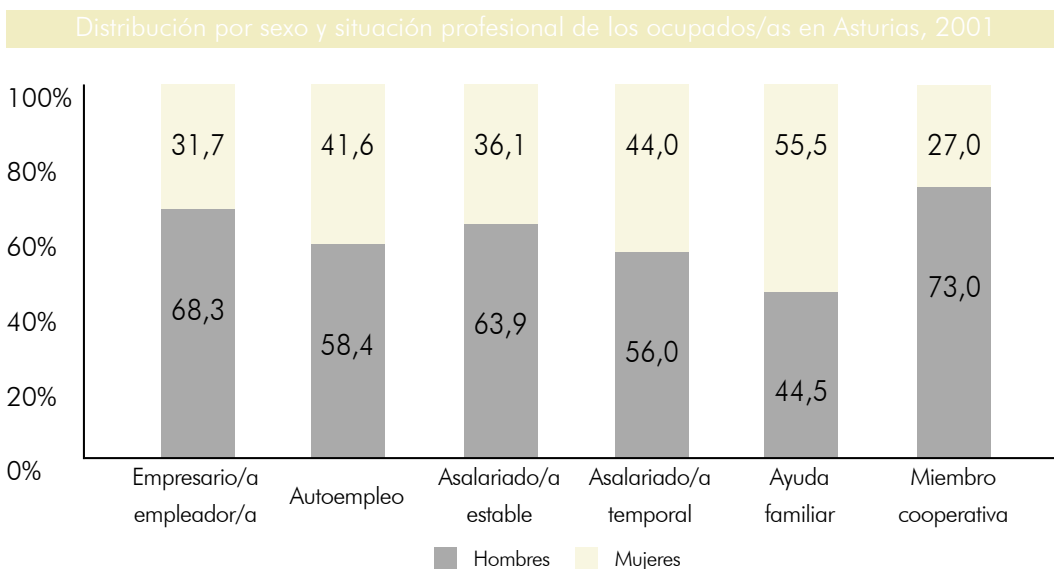
## Población ocupada en Asturias según situación profesional, sector económico, 2001

	Asalariados				No asalariados			
	Hombres	Mujeres	Total	IF	Hombres	Mujeres	Total	IF
Agricultura	3.639	830	4.469	23	9.280	8.538	17.818	92
Industria	54.204	8.099	62.303	15	4.818	1.413	6.231	29
Construcción	33.224	2.693	35.917	8	7.925	513	8.438	6
Servicios	94.516	104.983	199.499	111	27.342	20.412	47.754	75
<b>Total</b>	<b>185.583</b>	<b>116.605</b>	<b>302.188</b>	<b>63</b>	<b>49.365</b>	<b>30.876</b>	<b>80.241</b>	<b>22</b>

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda de Asturias, 1991 y 2001.



Las diferencias en las situaciones profesionales de las mujeres y hombres son muy significativas, como puede apreciarse en el siguiente cuadro.



Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda de Asturias, 2001.

A pesar de que los hombres son muy mayoritarios entre las personas ocupadas (61,4%), las mujeres acaparan la gran mayoría de las jornadas menores de 30 horas.

La prolongación del periodo de formación y las dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo explican también otro de los rasgos que caracteriza la situación de las mujeres asturianas; la reducción de los índices de fecundidad. En Asturias, el número de nacimientos por cada 1.000 mujeres, se sitúa en 25,2, significativamente por debajo de la media de la UE. A la vez se ha producido un significativo retraso en la edad a la que las mujeres tienen su primer hijo. Así si en 1997 la edad media de las mujeres que tenían su primer hijo era de 25,1 años; en 2003, esa media ha ascendido a los 29,7 años.

Pese a este dato, las tasas de empleo de las mujeres bajan en los años de nacimiento y crianza de hijas e hijos.

Porcentaje de personas según su jornada laboral							
	Total	1-15	16-30	31-35	36-40	41-45	46 o +
<b>% por sexo</b>							
Hombres	61,4	39,0	26,3	52,3	66,8	65,3	66,0
Mujeres	38,6	61,0	73,7	47,7	33,2	34,7	34,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% Hombres/Hombres y % Mujeres/Mujeres</b>							
Hombres	100,0	2,0	3,1	7,8	63,4	6,0	17,6
Mujeres	100,0	5,1	13,8	11,3	50,2	5,1	14,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>	<b>7,2</b>	<b>9,2</b>	<b>58,3</b>	<b>5,7</b>	<b>16,4</b>

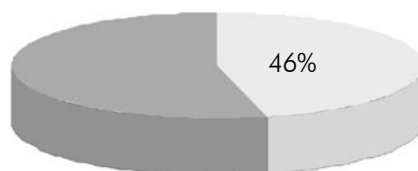
Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda de Asturias, 2001.

Las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral se han constatado para el conjunto de las mujeres españolas. El drástico cambio que las mujeres han introducido en las pautas tradicionales de maternidad y crianza apenas ha encontrado eco en una sociedad que continúa penalizando a las madres trabajadoras.

Un reciente estudio del Instituto de la Mujer del Estado, constata no sólo las dificultades que percibe el conjunto de la población, para conciliar la vida familiar y laboral, sino también la pervivencia de una cultura de empresa muy poco permeable a las nuevas necesidades sociales.

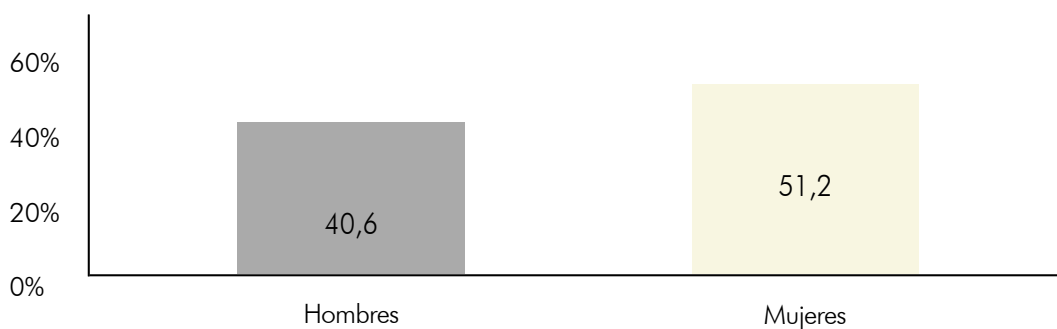
### ¿En qué medida es un problema la conciliación de vida familiar y laboral?

Personas que opinan que la compatibilización es complicada o muy complicada



Fuente: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer.

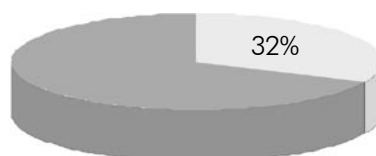
Personas que opinan que la compatibilización es complicada o muy complicada, según sexos (en %)



Fuente: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer.

### Barreras relativas a la «estructura social»: Persistencia de la división sexual del trabajo.

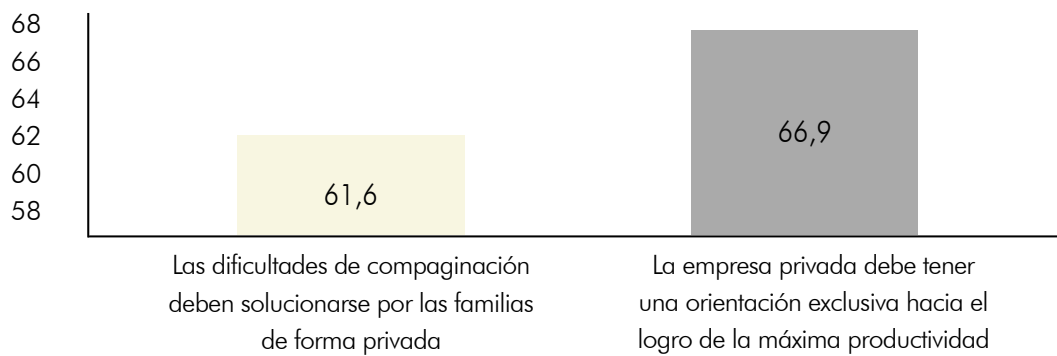
Personas que opinan que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares



Fuente: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer.

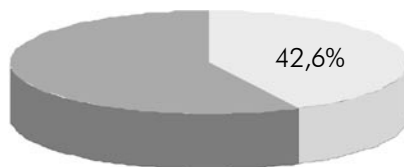
### Barreras relativas a la «estructura económica»: Orientación de las empresas hacia la máxima productividad.

Opinión de los responsables de empresa sobre quién debe asumir las dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en %)



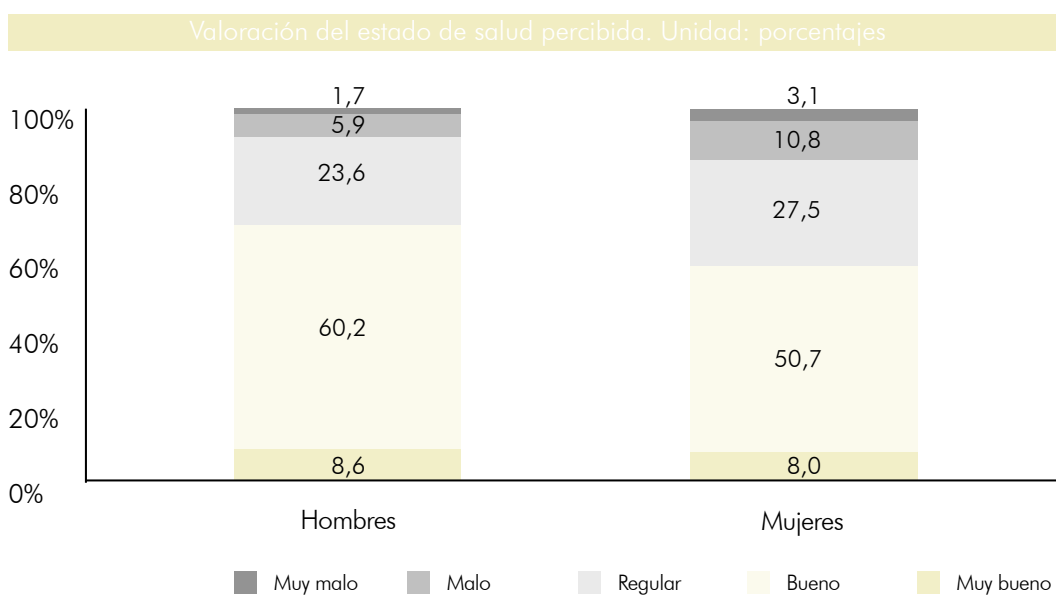
Fuente: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer.

Responsables de empresa que opinan que «las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres».



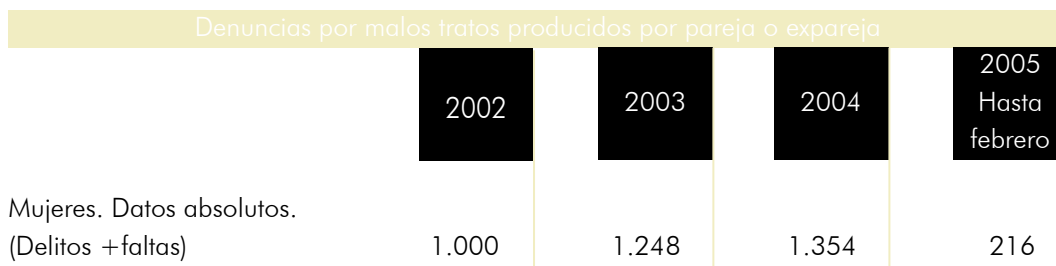
Fuente: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer.

La pervivencia de roles diferentes para mujeres y hombres tiene también su reflejo en la salud de las mujeres, de modo que, aunque la expectativa de vida es significativamente más larga para las mujeres asturianas, la percepción que ellas tienen de su salud es significativamente peor que la de los hombres.



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Salud, 2003.

La violencia contra las mujeres constituye la expresión máxima de desigualdad. La actuación de los poderes públicos y de los medios de comunicación ha contribuido, en estos años, a hacer aflorar el problema de la violencia de género y a incrementar el nivel de demanda que las mujeres víctimas de agresiones hacen a las administraciones.



Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de los datos facilitados por el Ministerio del Interior y de datos de población del Padrón.

Ingresos en la Red Regional de Casas de Acogida				
	2001	2002	2003	2004
Mujeres	94	200	255	225
Hijas/os	48	165	221	214
Otras personas a cargo		7	3	5
<b>Totales</b>	<b>142</b>	<b>372</b>	<b>479</b>	<b>444</b>

Fuente: Red Regional de Casas de Acogida.

Asistencia Jurídica			
	2002	2003	2004
Procedimientos jurídicos	260	505	608

Fuente: Centros Asesores de la Mujer y Asociación «Simone de Beauvoir».

Hasta aquí hemos intentado sintetizar los principales efectos que la desigualdad entre mujeres y hombres produce en las mujeres y por tanto en el conjunto de la sociedad. Sin duda alguna la propia evolución de la sociedad irá modificando estas situaciones debido a los cambios que las propias mujeres van introduciendo en sus vidas día a día.

No obstante, la obligación de las instituciones, en cumplimiento de los preceptos establecidos en nuestra Carta Magna, es favorecer la aceleración de ese proceso de equiparación entre mujeres y hombres. Para ello es necesario realizar esfuerzos en los tres niveles de la administración y apoyarse en la voluntad mayoritaria de las mujeres de generar cambios.

En el contexto actual los retos que deben afrontar las distintas iniciativas legislativas o planes que pueden abordarse, son de dos tipos:

- La necesidad de redefinir la estrategia de los organismos de igualdad con el fin de conseguir la movilización de los recursos de toda la administración para desarrollar actuaciones favorecedoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica, tanto la sensibilización y la asunción de compromisos por parte de las y los responsables de las distintas áreas, como la capacitación del personal responsable del diseño de las actuaciones más idóneas.

- En segundo lugar es preciso dar un mayor impulso al cambio de valores que la sociedad necesita, dirigido a propiciar el avance de una situación de aceptación formal del derecho a la igualdad, hacia una actitud activa de reconocimiento al papel que las mujeres juegan en la sociedad y de promoción de la igualdad de oportunidades.

De ambos aspectos depende la viabilidad futura de las políticas de igualdad y su efectividad para lograr cambios en la situación de las mujeres.







programa  
2005-07

estrategia 1

Desarrollo del principio de igualdad  
de oportunidades en la administración  
autonómica



## Programas de género en los Fondos Estructurales

Los Fondos Estructurales, como mecanismo de compensación interregional de la Unión Europea, juegan un papel importante en la puesta en marcha de actuaciones que supongan un esfuerzo e impulso de proyectos que tienen una mayor incidencia en el desarrollo socioeconómico de las distintas regiones.

La Unión Europea fija claramente como uno de sus ámbitos prioritarios de actuación la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La evolución de las políticas de igualdad ha estado presente en la propia evolución de la Unión Europea. Así el Reglamento General de los Fondos Estructurales (2000-2006) considera la igualdad entre hombres y mujeres un objetivo prioritario y establece que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán incorporar esta dimensión.

La implantación del *mainstreaming* de género supone un proceso intencional, planificado y sistemático que implica a toda la organización y que necesariamente ha de incluir, entre otros aspectos, la formación específica sobre las cuestiones señaladas del personal técnico así como recursos suficientes. De ahí que en este apartado se formule una actuación de carácter formativo dirigida al personal técnico responsable de la gestión de los Fondos Estructurales y que, por tanto, tiene responsabilidad en su programación. Esta actuación supone ya en sí misma la transversalización de las políticas de igualdad y combina la formación a través de la creación de un grupo de trabajo con la programación del nuevo POI de la Comunidad Autónoma.

No se puede olvidar el período en el que nos encontramos, pues se inicia ahora la fase de programación del nuevo marco y con ello el diseño de las actuaciones que se realizarán en nuestra comunidad autónoma. La programación de actuaciones de género supondrá la utilización de recursos específicos para su desarrollo.

### Objetivos

Introducir actuaciones de género en la nueva programación de Fondos Estructurales.

### Acciones

- A- Creación de un grupo de trabajo formado por los gestores y gestoras de los distintos programas de Fondos Estructurales que contará con asesoramiento externo de especialistas en género.

- b- Elaboración de propuestas que contemplen la perspectiva de género y supongan un avance en su inclusión dentro del nuevo marco del próximo período de programación 2007-2013.
- c- Presentación de una propuesta de indicadores de género al grupo de seguimiento de actuaciones con financiación comunitaria para su remisión a la autoridad de gestión a efectos de su posible inclusión en los programas de seguimiento y evaluación de los distintos programas.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Presupuestos e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Formación del personal de la administración

La formación es un aspecto clave en cualquier organización para generar una cultura común de trabajo, adquirir y profundizar conocimientos, enriquecer procedimientos y avanzar, en este caso, en la calidad como servicio público para la ciudadanía.

La implementación en la cultura de trabajo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la perspectiva de género y del *mainstreaming* de género exigen un esfuerzo formativo que ha ido desarrollándose desde el año 2000 hasta la fecha, en la que el Instituto de Administración Pública «Adolfo Posada», cuenta con una importante programación de acciones formativas centradas en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este trabajo constante se ha centrado en dos líneas fundamentales. La primera de ellas ha sido la creación de un bloque temático sobre políticas de igualdad de oportunidades tanto en la formación general como en la específica. La segunda a través de la incorporación de la perspectiva de género en otros bloques temáticos (salud, servicios sociales, empleo, etc.), transversalizando de este modo las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las acciones que se proponen ahora pretenden avanzar en el camino iniciado, analizando de una parte, la demanda y oferta formativa, adecuándola a las necesidades específicas de las trabajadoras de la administración y abriendo nuevos temas como salud laboral; y de otra parte,

realizando una propuesta de especialización a través de la creación de una «unidad de género» con la que se pretende dar un impulso a la implementación del *mainstreaming* de género como herramienta efectiva para el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las políticas generales.

## ANÁLISIS DE LA DEMANDA FORMATIVA QUE SE REALIZA DESDE EL IAAP DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Objetivos

Adecuar la oferta formativa a las especificidades de las trabajadoras de la administración.

### Acciones

- A- Elaboración de un estudio longitudinal en el que se analice si existen diferencias significativas en cuanto al grado y tipo de acciones formativas demandadas según el sexo:
  - Distribución por sexos del número y tipo de cursos demandados, teniendo en cuenta los grupos profesionales y la distribución ponderada de puestos por sexo.
  - Análisis de las dificultades en la participación de las mujeres en programas de formación.
  - Análisis de la evolución de los y las participantes en las demandas de formación.
  - Análisis de la adecuación de las modalidades formativas a la especificidad de los colectivos de mujeres.
  
- B- Elaboración de una propuesta de mejora.

### Temporalización

2005-2007.

### Organismo responsable

Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada».

## FORMACIÓN GENERAL

### Objetivos

Afianzar la oferta formativa general desde la perspectiva de género, que permita un conocimiento acerca de la construcción social del género y cómo afecta al desarrollo personal, social y profesional.

**Acciones**

- A- Estudio de la oferta formativa general para analizar cómo está presente la perspectiva de género en la misma.
- B- Elaboración de nuevas propuestas formativas que contemplen la inclusión transversal de la perspectiva de género en la formación general.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada».

**FORMACIÓN RELACIONADA CON SALUD LABORAL****Objetivos**

Promover una educación para la salud que tenga en cuenta la especificidad de ambos sexos.

**Acciones**

- A- Inclusión dentro de la línea de salud laboral de aquellas enfermedades que afectan específicamente a las mujeres.
- B- Tratamiento transversal de la perspectiva de género en los cursos de salud laboral.

**Temporalización**

2005-2006.

**Organismo responsable**

Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada».

**FORMACIÓN ESPECÍFICA: UNIDAD DE GÉNERO****Objetivos**

Promover dentro de la formación específica una línea estratégica de formación para el personal de la administración que ha de impulsar y desarrollar las políticas de género desde los distintos departamentos.

**Acciones**

- A- Detección de las necesidades formativas a través de la comisión de seguimiento de políticas de igualdad.
- B- Elaboración de una propuesta de formación específica.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada».

## Inclusión de la perspectiva de género en los procesos selectivos de la administración

El análisis de los procesos selectivos para conocer los posibles sesgos de género que en ellos se produzcan, la revisión de los temarios y su adecuación a las competencias profesionales incluyendo entre estas el conocimiento de la perspectiva de género y sus herramientas y metodologías significa una voluntad decidida por la integración de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Objetivos**

- A- Conocer las distribuciones de aspirantes, asociadas a cada tipo de plaza convocada por la administración y el resultado final.
- B- Verificar si existe un sesgo de género en la formación de tribunales y si dicho sesgo tiene alguna influencia sobre la selección final realizada.
- C- Crear conciencia sobre la influencia de género en el desarrollo de la actividad laboral entre las personas que desean incorporarse a la administración.
- D- Iniciar el conocimiento de las políticas de igualdad y la perspectiva de género así como de las metodologías que las desarrollan.

**Acciones**

- A- Estudio de los procesos selectivos ejecutados en los últimos ocho años:
- Distribución por sexos de los y las aspirantes a las distintas plazas de carácter fijo.
  - Distribución por sexos en los tribunales de selección.
  - Distribución por sexo de las personas que obtienen plaza de carácter fijo.
  - Distribución por sexos de las personas que pasan a formar parte de la bolsa de empleo.
  - Distribución por sexos en las convocatorias de carácter temporal.
- B- Análisis desde la perspectiva de género de los temarios de oposición y de su adecuación a las competencias exigidas en los distintos puestos que se pretenden cubrir.
- C- Inclusión de temas relacionados con las políticas de igualdad y la perspectiva de género en los temarios de forma gradual.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada».









programa  
2005-07

estrategia 2

Implementar en los niveles de educación  
obligatoria y en la Formación Profesional  
estrategias de promoción de la igualdad



La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género da un papel relevante al ámbito educativo para la «transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres» e introduce novedades importantes en nuestro sistema educativo que aseguren el cumplimiento de las obligaciones que en la misma se fijan. Cabe señalar que el ámbito educativo queda recogido dentro del Título I (Medidas de sensibilización, prevención y detección) en consonancia con lo argumentado en su Exposición de Motivos.

La reciente entrada en vigor de esta ley coincide en el tiempo con el proceso de discusión y elaboración de una nueva Ley de Educación que definirá y regulará el sistema educativo, recogiendo lo señalado ya en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

De acuerdo con el marco competencial existente, es necesario que las distintas administraciones con competencias en educación inicien el desarrollo de las medidas formuladas en la mencionada ley orgánica, que incluye como principio y valor del sistema educativo «el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos». Desde esta perspectiva, nuestro sistema educativo se convierte en un sistema proactivo para la igualdad real entre mujeres y hombres. Este carácter proactivo se va definiendo en diversos apartados que van desde la inclusión de nuevas finalidades en las distintas etapas, pasando por los materiales educativos, la formación inicial y continua del profesorado, los consejos escolares y la inspección educativa.

Este nuevo marco legal es el punto de partida para las propuestas que se incluyen dentro del ámbito educativo, pues con ellas se pretende iniciar su concreción en nuestra comunidad autónoma. La violencia contra las mujeres, como hecho claro de la desigualdad real entre mujeres y hombres, exige un rápido esfuerzo en aquellos ámbitos que tienen una especial trascendencia en el cambio de valores y principios sociales y entre los que se encuentra de forma destacada la educación.

Las propuestas que se realizan en este documento se articulan en torno a 5 líneas de trabajo, íntimamente relacionadas entre sí por su finalidad última de incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en diversos aspectos presentes en el sistema educativo. Esta diversidad de aspectos es lo que ha llevado a plantearlas como líneas diferentes de trabajo.

## Programa de implantación progresiva de la coeducación en Educación Infantil

La educación es un proceso continuado que se articula a lo largo del tiempo estructurándose en distintas etapas y ciclos de acuerdo con el desarrollo psicopedagógico del alumnado. En los últimos 20 años ha habido diversas iniciativas, propuestas y proyectos para la introducción de la coeducación en el sistema educativo generalmente centrados en la etapa de Secundaria y sin continuidad en el tiempo al no estar modulados como un proceso integral. Esto ha traído consigo una dispersión de esfuerzos que no han tenido la efectividad deseada. Por ello la propuesta que se realiza se centra en la etapa de Infantil como inicio de nuestro sistema educativo. Esto permitirá diseñar un programa específico para esta etapa, pero al mismo tiempo realizar un planteamiento de base para su continuación en las siguientes etapas educativas.

### Objetivos

Diseñar una experiencia piloto de implantación de la coeducación en Educación Infantil, que genere un programa susceptible de ser generalizado.

### Acciones

- A- Elaboración de un proyecto-propuesta de implantación de la coeducación en Educación Infantil. Formulación general y teórica del proyecto a desarrollar en distintos centros de Educación Infantil.
- B- Captación de los centros y presentación de la propuesta. Este proyecto se desarrollará en 4 o 5 centros de Educación Infantil combinando la participación de centros de 0-3 y de 3-6. El centro adquirirá un compromiso de participación en el programa mediante aprobación del claustro y del consejo escolar.
- C- Constitución de un grupo de trabajo en cada uno de los centros participantes y concreción de la propuesta al centro y elaboración de un plan de trabajo. La propuesta se operativizará con la creación de un grupo de trabajo de profesorado de esta etapa. Estos grupos de trabajo contarán con el asesoramiento continuado de una persona experta en coeducación.
- D- Puesta en marcha del proyecto en cada uno de los centros:
  - Análisis de la situación de partida.

- Elaboración de nuevas pautas.
  - Implementación de las mismas.
- Metodológicamente se seguirá el modelo de investigación-acción.

E- Seguimiento y evaluación: se combinará la evaluación interna y externa con carácter procesual, de resultados e impacto.

F- Difusión del proyecto y sus resultados. Elaboración de una propuesta de implantación.

#### **Temporalización**

2005-2007.

#### **Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación Académica e Innovación, Dirección General de Planificación, Centros e Infraestructuras, Instituto Asturiano de la Mujer.

## Programa de educación afectivo-sexual

La puesta en marcha del Programa de Educación Afectivo-Sexual en el curso 2001-2002, ha favorecido el acceso a la educación afectivo-sexual de la juventud que cursa estudios en 40 centros de enseñanza de Asturias. Entre sus objetivos está el prevenir la violencia y en concreto la violencia de género, promoviendo relaciones igualitarias entre chicas y chicos.

Desde su pilotaje en 14 Institutos de Enseñanza Secundaria, el programa viene experimentando un incremento anual de centros que se incorporan al mismo. Sin embargo, después de estos años de implantación, aún no se ha realizado una evaluación del desarrollo del programa en cada uno de ellos, cuestión necesaria para impulsarlo y mejorarlo.

Dado que este programa está implantado también en el ámbito asociativo y en el comunitario y que están establecidos mecanismos de coordinación entre los tres ámbitos, parece necesario potenciar la coordinación que se está dando en el nivel central y en el nivel de área, con una coordinación y asesoramiento más cercanos.

Las diferentes experiencias de desarrollo del programa en cada centro, en función de sus criterios y posibilidades, se verían potenciadas por el apoyo directo de profesionales pertenecientes al programa y con experiencia en educación sexual.

### **Objetivos**

Impulsar la incorporación de la educación afectivo-sexual en los centros de enseñanza, a través del Programa de Educación Afectivo-Sexual.

### **Acciones**

- A- Evaluación del desarrollo del programa en los centros que ya lo han incorporado.
- B- Dinamización del programa en los centros que participan en el mismo, por medio del asesoramiento de personas expertas en educación sexual.
- C- Desarrollo de actuaciones para potenciar la coordinación con el resto de ámbitos que participan en el programa.
- D- Extensión del programa a nuevos centros.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación Académica e Innovación, Dirección General de Organización de las Prestaciones Sanitarias e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

En esta línea de trabajo se han incluido aquellas acciones más específicamente relacionadas con la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género por ser aspectos específicamente destacados en el texto legal y que entran dentro de las competencias educativas de la Comunidad Autónoma.



## FORMACIÓN DEL PROFESORADO

### Objetivos

Adecuar, de acuerdo con las competencias educativas de la Comunidad Autónoma, las medidas que referidas a este ámbito se reflejan en el Capítulo I del Título I de la citada ley.

### Acciones

El profesorado es uno de los agentes clave en el proceso educativo, no sólo por su labor «de aula», sino también por el trabajo previo al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, y seguimiento y evaluación del mismo, así como por su papel en la organización del centro, fijación de objetivos, definición de principios y modelos, etc.

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige formación específica y explícita sobre estas cuestiones. Formación que dote de conocimientos, recursos y estrategias al profesorado para incorporarlo a su actividad docente entendida en toda su amplitud. Por ello la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dedica el artículo 7 a la *Formación inicial y permanente del profesorado*.

Esta propuesta de formación se concretaría en diversas actuaciones:

- A- Incorporación a la formación de los asesores y asesoras de los CPRs de un módulo sobre coeducación e igualdad de oportunidades.
- B- Creación de un grupo de trabajo de coeducación integrado por las asesoras y asesores responsables de este tema en los CPRs.
- C- Impulso de la formación en coeducación:
  - Elaboración de un módulo específico de coeducación que se incorporará de forma paulatina en los cursos de formación ofertados desde los CPRs relacionados con la función docente.
  - Diseño de cursos de actualización científica-técnica de distintas áreas desde la perspectiva coeducativa.
  - Apoyo a proyectos de centros educativos relacionados con la igualdad de oportunidades y la violencia de género.
  - Desarrollar cursos de formación del profesorado que les habiliten para desarrollar los objetivos de la Ley Orgánica 1/2004, establecidos en su artículo 7 a,b,c y d. Esta formación

se iniciará con los equipos de orientación educativa y con los departamentos de orientación responsables de la coeducación y elaboración de los planes de acción tutorial y de orientación académica y profesional en los centros educativos.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación Académica e Innovación e Instituto Asturiano de la Mujer.

### CONSEJOS ESCOLARES

Los consejos escolares como órganos consultivos y de participación social en el ámbito educativo tienen un papel importante en la definición y concreción del sistema así como en su programación, a través de la elaboración de dictámenes, informes y propuestas. Por ello, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dedica su artículo 8 a los consejos escolares señalando la necesidad de adoptar las medidas necesarias para asegurar que los consejos escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para lograr este fin, en el Consejo Escolar del Estado se prevé la incorporación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres con implantación en todo el territorio nacional.

Para dar cumplimiento al citado artículo (*Participación en los Consejos Escolares*) parece conveniente realizar una revisión de las funciones y composición del Consejo Escolar del Principado de Asturias.

### **Objetivos**

Adecuar la composición del Consejo Escolar Autonómico y consejos escolares locales a lo legislado en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### **Acciones**

Valoración de los cambios necesarios a establecer en la regulación del Consejo Escolar Autonómico y locales para su equiparación al artículo 8 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### **Temporalización**

2005.

### **Organismo responsable**

Consejería de Educación y Ciencia y Consejo Escolar del Principado de Asturias.

## PLANES DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral a las Víctimas de Violencia de Género encomienda a la inspección educativa velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores establecidos en la propia ley.

Para procurar el cumplimiento de esta medida se considera necesario, tanto mejorar la formación que en temas de género tiene la inspección educativa, como establecer indicadores que faciliten el desarrollo de las funciones encomendadas a la inspección educativa.

Los planes de evaluación del sistema educativo corresponden al Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, del que forman parte todas las comunidades autónomas.

### **Objetivos**

Promover, en todas las iniciativas de evaluación externa o autoevaluación de centros educativos, la incorporación de indicadores precisos para evaluar cómo se trabaja la igualdad en los distintos aspectos de la actividad docente, y de organización del centro.

Ofertar acciones formativas, dirigidas a la Inspección educativa, con el fin de posibilitar el desarrollo de sus funciones en el marco de la Ley 1/2004.

### **Acciones**

- A- Elaboración de un programa formativo.
  
- B- Elaboración de indicadores de evaluación sobre promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de métodos de resolución pacífica de conflictos.

### **Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Consejería de Educación y Ciencia.

**REVISIÓN DE CURRÍCULOS**

La Ley 1/2004 establece la obligación de las administraciones educativas de velar para que todos los currículos y materiales didácticos reconozcan el igual valor de mujeres y hombres y se elaboren a partir de presupuestos no discriminatorios para las mujeres. Además deberán fomentar el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones (Disposición Adicional quinta).

El cumplimiento de esta medida, debe enmarcarse en el contexto de la nueva Ley educativa por lo que es previsible que, en 2006 la Comunidad Autónoma tenga que elaborar los currículos de Infantil, Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

**Objetivos**

Elaboración de directrices y orientaciones que las comisiones de elaboración de los currículos deberán tener en cuenta para que se reconozca el igual valor de hombres y mujeres y se elaboren a partir de presupuestos no discriminatorios para las mujeres y fomenten el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones.

Elaboración de directrices y orientaciones para el análisis de materiales didácticos con el fin de que en los mismos se reconozca el igual valor de hombres y mujeres, no incluyan presupuestos discriminatorios para las mujeres y fomenten el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones.

**Acciones**

- A- Creación de un grupo de trabajo que elabore directrices y orientaciones para tener en cuenta en el desarrollo curricular.
  
- B- Transmitir dichas orientaciones a las comisiones de elaboración de los currículos para que las tengan en cuenta en la elaboración de los mismos.
  
- C- Revisar los currículos en función de los indicadores elaborados.

- D- Crear un grupo de trabajo que elabore una relación de aspectos a tener en cuenta para la revisión de materiales de apoyo a la acción educativa.
- E- Hacer un pilotaje de revisión de materiales didácticos en función de los indicadores elaborados por la comisión.

**Temporalización**

2006-2007.

**Organismo responsable**

Consejería de Educación y Ciencia.

## Incrementar el personal encargado del desarrollo de estas medidas

Con el fin de favorecer el adecuado desarrollo y seguimiento de las medidas recogidas en este programa se prevé incrementar el personal dedicado al seguimiento y coordinación de estas acciones, así como a establecer la colaboración que, para llevarlas a buen término debe ser desarrollada entre las Consejerías de la Presidencia (Instituto Asturiano de la Mujer) y de Educación y Ciencia (Dirección General de Ordenación Académica e Innovación).

**Objetivos**

Impulsar el desarrollo de las acciones contempladas en este programa.

Favorecer el intercambio de información y la colaboración de las Consejerías de la Presidencia y Educación y Ciencia en esta materia.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Consejería de Educación y Ciencia.

## Programa para la inserción laboral de mujeres titulares de familias monoparentales

El análisis general de los datos de empleo muestra la persistencia de mayores dificultades de inserción laboral para las mujeres. Pero existen colectivos de mujeres cuyas circunstancias de vida derivan en verdaderos obstáculos para acceder al mercado laboral: titulares de familias monoparentales, víctimas de violencia de género, inmigrantes, minorías étnicas..., que las colocan en situación de riesgo de exclusión social.

El concepto tradicional de familia ha ido cambiando y en la actualidad nos encontramos con modelos muy diversos. La monoparentalidad se encuentra entre estos nuevos modelos como una opción personal, pero todavía es en gran medida resultado de especiales y concretas situaciones vitales que apuntan a factores de desigualdad, especialmente si lo relacionamos con causas como la violencia o con la ruptura de modelos tradicionales de pareja y familia en los que las mujeres asumían el papel de cuidadoras alejándolas del mercado laboral y sin una centralidad en el empleo.

Los datos disponibles sobre monoparentalidad son escasos, pero muestran claramente cómo hay un mayor número de mujeres titulares de familias monoparentales que de hombres y además, señalan claramente cómo el mayor porcentaje de personas desempleadas dentro de este colectivo de monoparentalidad son mujeres (92%). La monoparentalidad se caracteriza, además, por la asunción de las responsabilidades familiares tanto de cuidado como económicas en una sola persona que, si no cuenta con redes familiares o sociales de apoyo, se convierte en un factor que dificulta gravemente el acceso al mercado laboral.

La violencia de género ha despertado una especial sensibilidad social y política, pues se ha ido entendiendo que se trata de un problema que trasciende el ámbito de lo privado, que es una manifestación más de las desigualdades existentes en nuestra sociedad en la medida que se ejerce sobre las mujeres porque sus agresores las consideran carentes de los derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión, violentando así los derechos proclamados en la Constitución, hasta aquellos más fundamentales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral y el derecho a la igualdad (artículos 14 y 15).

La complejidad del problema de la violencia de género exige un abordaje integral y multidisciplinar que abarque tanto los aspectos preventivos, educativos, judiciales, sanitarios y asistenciales como la garantía de los derechos laborales y de las prestaciones de la Seguridad Social.

Así lo entiende el Gobierno del Estado recogiendo la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En esta ley se apela a la necesaria colaboración de los distintos niveles de la administración pública, de acuerdo con sus competencias, de las entidades privadas y de las organizaciones sociales para dar cobertura a los derechos de información, asistencia jurídica gratuita y asistencia social integral (Título II). Del mismo modo, los derechos relacionados con el acceso al empleo vienen mencionados en diferentes apartados:

- Capítulo I, Artículo 19, del derecho a la asistencia social integral, cuyas prestaciones corresponden a comunidades autónomas y administraciones locales, punto 2 g), garantiza el apoyo a la formación e inserción laboral.
- Capítulo II, Artículo 21, de los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, hace referencia a las víctimas de violencia de género demandantes de empleo, asegurando la inclusión de programas de acción específicos en el marco del Plan de Empleo del Reino de España.
- Capítulo IV, Artículo 27, reconoce derechos económicos.

El Gobierno del Principado de Asturias comparte este enfoque del problema. Sus compromisos frente al mismo están recogidos en el Plan del Principado de Asturias para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, que dedica un capítulo a las medidas para facilitar el acceso al empleo remunerado a las mujeres víctimas de violencia de género.

El Gobierno del Principado de Asturias, en cumplimiento de los compromisos que reflejan los planes mencionados, viene desarrollando experiencias encaminadas a favorecer la inserción laboral de las mujeres titulares de familias monoparentales, y las víctimas de violencia de género fruto de la colaboración de las Direcciones Generales de Formación Profesional y Promoción de Empleo y el Instituto Asturiano de la Mujer. A lo largo de los años 2003 y 2004 se han impulsado desde diversas convocatorias públicas experiencias piloto para la inserción laboral de mujeres titulares de familias monoparentales dando clara prioridad a mujeres víctimas de violencia. Esto ha permitido generar un conocimiento acerca de las características que un plan diseñado ex profeso ha de cumplir para ser efectivo. El seguimiento y evaluación de estas experiencias ha permitido constatar que las especiales circunstancias de vida de estas mujeres dan lugar a necesidades específicas que agravan las que ya sufren las mujeres, de manera general, al acceder al empleo. Proporcionar condiciones de igualdad en el acceso al empleo exige, por tanto, mantener y reforzar acciones específicas que palién las desventajas de partida de las mujeres integrantes de estos colectivos.

**Objetivos**

- 1- Diseñar un programa de formación e inserción para mujeres titulares de familias monoparentales que contemple las dificultades específicas de este colectivo.
- 2- Favorecer la autonomía personal y familiar de estas mujeres mejorando su empleabilidad.
- 3- Impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar en el marco de la formación profesional ocupacional.

**Acciones**

- A- Diseño del programa.
- B- Captación y selección beneficiarias.
- C- Formación: preformación, formación profesional y tutorías.

**Temporalización**

2005 - 2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Especialización de la Unidad de Promoción y Desarrollo en igualdad de género

El desarrollo teórico de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no ha ido parejo a su desarrollo práctico, de ahí la falta de modelos y referencias. La integración del principio de igualdad de oportunidades conlleva un cambio cultural que afecta al ámbito profesional en el que se necesitan formación técnica, recursos, información y nuevas metodologías.

Como apoyo técnico para la formación y el asesoramiento del personal responsable de la formación profesional y ocupacional se especializa a la Unidad de Promoción y Desarrollo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género.



### Objetivos

- 1- Especializar a la UPD en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género.
- 2- Formar y asesorar en materia de igualdad a los diferentes agentes formativos.
- 3- Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los proyectos de formación profesional.

### Acciones

- A- Formación especializada en empleo desde la perspectiva de género al personal de la UPD.
- B- Análisis de género de los proyectos de formación profesional.
- C- Elaboración de propuestas que integren la perspectiva de género en los proyectos de formación profesional.
- D- Apoyo técnico a proyectos formativos que incorporen la perspectiva de género.
- E- Formación en género, educación y formación en colaboración con el IAPAP para el personal de los centros de Formación Profesional reglada y ocupacional.
- F- Elaboración de un manual de buenas prácticas dirigido al personal docente.

### Temporalización

2005 - 2007.

### Organismo responsable

Dirección General de Formación Profesional e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Indicadores de género en la gestión de la formación profesional

La visión aparentemente neutra que suele dibujarse de la realidad se explica por la falta de datos desagregados por sexo. Esta «neutralidad» pre-

senta una visión androcéntrica que oculta la situación real de las mujeres e impide realizar el análisis de género necesario para el diseño de políticas que incidan en las brechas de género existentes y se conviertan en motor del cambio social hacia la igualdad real.

### **Objetivos**

- 1- Introducir indicadores de género en todas las bases de datos de la Dirección General de Formación Profesional.
- 2- Realizar un análisis de género sobre la participación de las mujeres y los hombres en la oferta formativa regional, sus expectativas profesionales, necesidades formativas, desequilibrios por razón de sexo en el ámbito de la FP, etc.

### **Acciones**

- A- Análisis de las bases de datos existentes e introducción de los indicadores de género necesarios.
- B- Elaboración de estudios a partir de los datos obtenidos sobre la participación de mujeres y hombres en la Formación Profesional.
- C- Elaboración de propuestas de mejora que palien las situaciones de desequilibrio detectadas.

### **Temporalización**

2005 - 2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional.

## **Formación de desempleadas como expertas en género**

A lo largo de este documento se ha mencionado varias veces la importancia de contar con personal técnico especializado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género. La administración del Principado ha generado una red de agentes de igualdad de oportunidades que desarrollan sus funciones en diversos ayuntamientos y mancomunidades y actúan como recurso especializado en estas cuestiones.

Sin embargo, en nuestra comunidad autónoma sigue habiendo un déficit de recursos humanos en esta materia. Este déficit no se centra en la necesidad de generar un mayor número de agentes de igualdad de oportunidades más allá de la propuesta que desde la Dirección General de Promoción de Empleo se realiza en este mismo documento (Completar el mapa de AIO), sino en la necesidad de las distintas administraciones y empresas de contar con recursos externos especializados que puedan desarrollar proyectos específicos. Para ello, se pretende formar personal altamente especializado que cubra las necesidades detectadas y que generen creación de empresas (consultoras), combinando la formación específica sobre políticas de igualdad y creación de empresas.

### **Objetivos**

Favorecer la creación de consultorías de género altamente especializadas en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género como recurso técnico para el diseño y desarrollo de proyectos, programas y acciones en diversos ámbitos.

### **Acciones**

Apoyo a una acción formativa especializada en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y *mainstreaming* de género que integre la formación y capacitación para la creación de consultorías de género.

### **Temporalización**

Año 2005.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Comisión mixta de igualdad de oportunidades

El conjunto de acciones que se proponen en el ámbito de la formación profesional exige un esfuerzo en el seguimiento y evaluación de las mismas que permita ir graduando los esfuerzos, observar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, lo oportuno de las metodologías y propuestas realizadas, etc. Todo ello desde la perspectiva de la evaluación como elemento de mejora continua de las acciones que se propo-

nen, especialmente necesaria en un momento de implementación del *mainstreaming* de género sobre el que no hay excesivas referencias previas.

Esta comisión mixta tendrá un marcado carácter técnico y estará formada por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y del Instituto Asturiano de la Mujer responsable de estas acciones.

### **Objetivos**

1- Realizar el seguimiento y evaluación de las distintas acciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres impulsadas desde la Dirección General de Formación Profesional.

2- Realizar propuestas de mejora.

### **Acciones**

A- Constitución de la comisión mixta.

B- Articulación de su funcionamiento.

C- Seguimiento y evaluación de las distintas acciones.

### **Temporalización**

2006-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional e Instituto Asturiano de la Mujer.

## La igualdad crea empresa (iniciativa equal)

Las diferencias de igualdad entre mujeres y hombres que aún se producen en el mercado laboral, así como la necesidad de rentabilizar y poner a favor del desarrollo de la región los recursos humanos altamente capacitados que representan las mujeres hacen que, desde el proyecto **La igualdad crea empresa** se haga una apuesta consciente por el empleo autónomo y el desarrollo de la actividad emprendedora de las mujeres

asturianas que al mismo tiempo genere un modelo que sirva de referente para crear empresas desde ópticas igualitarias y no patriarcales.

Del mismo modo la necesidad de ir modificando las estructuras sociales y económicas androcéntricas aconseja intervenciones que integren paulatinamente la dimensión de género en las estructuras organizativas ligadas al desarrollo empresarial.

### Objetivos

Generar y validar una estrategia de intervención global de aprendizaje y gestión empresarial que sirva tanto para impulsar el espíritu empresarial y la actividad emprendedora de las mujeres como para la creación de una estructura de información y formación de género de todos los agentes implicados en la creación y desarrollo de empresas.

### Acciones

**Línea de trabajo 1:** La mirada sobre la creación y consolidación de empresas de mujeres.

- Escuela Género y Empresa:
  - Formación en género: A todos los agentes implicados en la creación y desarrollo de empresas.
  - Formación empresarial:
    - Formación para la iniciación de la empresa.
    - Formación para el desarrollo de la empresa.
    - Formación para la consolidación de la empresa (foros).

Las acciones formativas se desarrollarán mediante dos modalidades, una estable en la sede física de la Escuela (Valnalón) y otra de forma itinerante para los territorios donde se hayan captado mujeres.
- Casa de Comercio Virtual. Creación de un portal web dirigido a potenciar el comercio electrónico. La web incorporará tanto un catálogo de productos organizados en categorías como un parque virtual de empresas.

**Línea de trabajo 2:** La mirada desde la empresa sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

- Investigación:
  - Indagando en la discriminación: Identificar las condiciones laborales de las mujeres asturianas y las claves de la situación de discriminación, en especial la discriminación salarial.
  - Interviniendo para evitar discriminaciones: Integrar la dimensión de género en las organizaciones con capacidad para decidir en el mundo del empleo.

**Temporalización**

2005 - 2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Proyecto equal Calíope

Las dificultades de las mujeres para acceder a un empleo remunerado generan inercias que favorecen el mantenimiento de los roles tradicionales de las mujeres y su exclusión de la vida social.

Las tasas de actividad de las mujeres asturianas continúan siendo mucho más bajas que las de los hombres, pero las diferencias se incrementan en el tramo de edad de 25-54, lo que se ha identificado como un efecto del período de maternidad y crianza.

Las menores oportunidades que el mercado laboral ofrece a las mujeres condicionan la percepción que tienen del empleo, de modo que la participación profesional activa se relega respecto al rol tradicional del cuidado.

Esto supone la pérdida de recursos humanos muy valiosos, no sólo para la participación laboral, sin también para la vida social.

El proyecto Calíope se plantea reflexionar con las mujeres sobre la centralidad del empleo en sus vidas y sugiere la necesidad de abordar, con carácter global, la presencia y ausencia de las mujeres de los distintos ámbitos de la vida pública. Abordar la cuestión de la centralidad del empleo para las mujeres planteando los condicionantes a su participación en lo público.

Este planteamiento sugiere la necesidad de un cambio de rol, en el que la vinculación de las mujeres a las tareas de crianza de modo exclusivo pueda ser cuestionado y abre la posibilidad de generar ámbitos de participación intermedios en las esferas público/privado.

Por el colectivo de mujeres al que se dirige, el Calíope establece entre sus objetivos el de reflexionar sobre el problema de la socialización diferencial de género y propone cambios que refuerzan, a la vez, la necesidad de participación de las mujeres en el ámbito público.

### **Objetivos**

Generar y validar una estrategia de intervención global de movilización a la participación social y económica de las mujeres que no buscan activamente empleo y en las que el empleo no es un elemento central en su vida por diversas causas.

Diseñar e implementar un modelo educativo no sexista que incorpore explícitamente la corresponsabilidad en todos los ámbitos entre chicas y chicos.

Avanzar en la implantación del enfoque integrado de género en las AMPAS como estrategia para el refuerzo de una educación en igualdad.

### **Acciones**

- A- Itinerarios formativos para la participación sociolaboral dirigidos a mujeres y que se estructuran en tres grandes bloques con distintos módulos: Cambiando ideas, Abriendo puertas a la participación y Movilizándose hacia la participación.
- B- Programa de Coeducación: Diseño, planificación e implementación de un programa que asegure una elección de participación en el ámbito político libre de sesgos de género y fomenta la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- C- Escuelas de corresponsabilidad: Programa de formación en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad para los equipos directivos de las Asociaciones de Madres y Padres.
- D- Apoyo a la conciliación: Se establecerán medidas de apoyo a la conciliación para favorecer la disponibilidad de las mujeres participantes en el proyecto.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Instituto Asturiano de la Mujer. Instituto de la Mujer del Estado.







programa  
2005-07

estrategia 3

Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura y los medios de comunicación autonómicos



## Incorporación de la perspectiva de género en el ente público de comunicación

Los medios de comunicación son un ámbito básico de actuación para las políticas de igualdad, pues en su papel de agentes de socialización tienen cada día un mayor poder en la construcción del modelo social, en su triple vertiente de mostrar la realidad, construir opinión y con ello sancionar lo positivo y lo negativo de la misma, y fijar modelos.

En un breve análisis del papel de los medios de comunicación como agentes de socialización, y por tanto constructores de la realidad, se podría destacar lo siguiente:

- Fijación de estereotipos sexistas, tanto a través de la representación estética de mujeres y hombres, como de la asignación de papeles de unos y otras.
- Visión androcéntrica de la realidad.
- Invisibilización de las mujeres y de su realidad.
- Frivolización del papel que las mujeres desempeñan en la sociedad y de aquellos temas especialmente importantes para las mujeres.

Si bien estas características son comunes a todos los medios, en la actualidad podemos hablar de una mayor influencia de los medios audiovisuales especialmente entre la población más joven, incidiendo en la etapa que tradicionalmente consideramos educativa para la vida adulta y para el desarrollo como ciudadanos y ciudadanas plenas.

Los medios de comunicación tienen una responsabilidad social por su influencia y su poder, en la que debe actuar como principio rector la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, especialmente relevante en los medios de comunicación públicos cuyo objetivo y finalidad es el servicio público a la ciudadanía como herramienta para el desarrollo del derecho constitucional a la información veraz (art.20). Además la lectura del texto constitucional nos indica que el derecho a la igualdad que consagra el art. 14 (igualdad formal) debe interpretarse a la luz del art. 9.2 que consagra el derecho de la ciudadanía a que la igualdad sea real y efectiva (igualdad real). Este mismo principio de igualdad real se encuentra recogido en el art. 9.4 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su Título I (Medidas de sensibilización, prevención y detección), dedica su capítulo II a los medios de comunicación y la publicidad, recogiendo en los artículos 13 y 14 de manera específica lo relativo a los medios de comunicación.

El Principado de Asturias está desarrollando en la presente legislatura el proyecto del Ente Público de Comunicación. Momento estratégico para las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con ello para la contribución a la construcción de un modelo social no sexista alejado de prejuicios discriminatorios, mediante la incorporación de este principio y de la perspectiva de género en la definición, concreción y puesta en marcha de este proyecto de comunicación pública.

### Objetivos

- 1- Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al proyecto del Ente Público de Comunicación.
- 2- Implementar el *mainstreaming* de género en todas las actuaciones del Ente Público de Comunicación.

### Acciones

- A- Reflejo del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios rectores del Ente Público de Comunicación.  
Con esta actuación de carácter general se trata de definir este servicio público como un elemento proactivo en la consecución de la igualdad real y de una sociedad no discriminatoria incluyéndolo en la filosofía y principios que han de regir su actuación.
- B- Programa específico de formación en «igualdad y medios de comunicación» para el personal del Ente Público de Comunicación.  
Con este programa de formación se pretende dotar de los conocimientos y herramientas necesarias para la inclusión de la perspectiva de género en el ejercicio profesional. Se concreta en dos líneas:
  - Formación inicial dirigida a todo el personal.
  - Formación continua de profundización y reciclaje.
- C- Inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como identidad corporativa del Ente Público de Comunicación, prestando especial cuidado y atención en las imágenes y en los mensajes que se utilicen para la identificación de este servicio y autopromoción del mismo.

D- Desarrollo de una línea de trabajo específica de contenidos de género que se concretará en una mayor y más explícita presencia de mujeres en los programas de producción propia y en el desarrollo de contenidos específicos sobre la igualdad de oportunidades.

#### **Temporalización**

2005-2007.

#### **Organismo responsable**

Ente Público de Comunicación.

## Contribuir a visualizar las aportaciones culturales realizadas por las mujeres

La cultura, a través de sus distintas manifestaciones, contribuye a la construcción del imaginario colectivo, en su doble papel de productor de contenidos y difusor de los mismos.

Tradicionalmente la cultura ha sido un ámbito masculino caracterizado tanto por la presencia casi exclusiva de creadores y la invisibilización de las mujeres artistas como por la visión masculina que se ofrece a través de ella. De este modo las mujeres han estado ausentes del arte y la cultura como sujetos, siendo objetos de la cosmovisión androcéntrica; baste como ejemplo la profusión de representaciones del cuerpo femenino visto por ojos masculinos y dirigidas a un receptor varón.

Con las actuaciones que se proponen a continuación se trata de incidir en la cultura señalando su no neutralidad en la fijación de estereotipos y en el refuerzo del imaginario colectivo, contribuyendo con la promoción de otros modelos a la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### **Objetivos**

Reconocer las aportaciones artísticas realizadas por mujeres y visibilizar a las creadoras asturianas.

**Acciones**

- A- Establecimiento de una línea de ayudas a la investigación sobre artistas asturianas.
- B- Edición de las investigaciones realizadas.
- C- Organización de exposiciones de artistas asturianas.
- D- Inclusión en las exposiciones que se promueven y/u organizan desde la Consejería de Cultura, Comunicación Social y Turismo de obras realizadas por mujeres artistas para incorporar la mirada de las artistas en el arte.
- E- Organización de visitas guiadas por la colección del Museo de Bellas Artes de Asturias desde la perspectiva de mujeres: representación de las mujeres en la colección, obras de mujeres artistas, etc.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Promoción Cultural y Política Lingüística.

## Desarrollo de una línea específica de contenidos de género

La consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres es una cuestión de corresponsabilidad en la que han de participar los hombres y las mujeres en y desde todos los ámbitos sociales, culturales, económicos, etc. Por ello es importante promover líneas de actuación que impliquen esta corresponsabilidad y que sitúen de manera activa el discurso artístico como elemento proactivo para su logro.

**Objetivos**

Promover contenidos de género en diversas manifestaciones culturales como elemento estimulador de un cambio.

**Acciones**

- 1- Organización de un certamen fotográfico cuyos contenidos estén íntimamente ligados con la igualdad real entre mujeres y hombres.
- 2- Impulso y patrocinio de una serie de literatura infantil no sexista a través de la organización de un concurso literario.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Promoción Cultural y Política Lingüística.







programa  
2005-07

estrategia 4

Profundizar en las políticas sociales  
dirigidas a los sectores de las mujeres más  
destavorecidas



## Mejorar la red de casas de acogida

El proceso de creación de una Red Regional de Casas de Acogida se inició en el año 2000 y culminó su primera fase en 2002 con la participación del Gobierno del Principado de Asturias y los ayuntamientos de Oviedo, Gijón, Avilés y Valdés.

Desde el año 2002 han ingresado en la Red Regional de Casas de Acogida un total de 1.295 personas, de las cuales 680 eran mujeres, y 615 fueron menores y otras personas dependientes.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral de las Víctimas de la Violencia de Género establece, en su artículo 19, el derecho de las mujeres víctimas de violencia a la asistencia social integral: «Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las corporaciones locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional».

Con el fin de contribuir, tanto al pleno cumplimiento del artículo 19 de la ley, como al desarrollo de los objetivos establecidos para la Red Regional de Casas de Acogida, se plantea la creación en Asturias de un Centro de Atención Integral para las Mujeres Víctimas de la Violencia de Género

### Objetivos

El Centro de Atención Integral para las Víctimas de la Violencia de Género cumplirá los siguientes objetivos:

- 1- Favorecer la optimización de los recursos de que dispone la Red Regional de Casas de Acogida, con el fin de poder ofrecer a todas las mujeres que ingresen en la red: atención de emergencia, alojamiento temporal, apoyo psicológico y orientación y acompañamiento para la reorganización de la vida con plena autonomía.

- 2- Ofrecer a las mujeres víctimas de la violencia de género y sus familias una infraestructura adecuada a las necesidades de las familias en proceso de cambio, que combine el respeto al derecho a la intimidad con el desarrollo de ámbitos adecuados a la convivencia y la vida en común.
- 3- Garantizar la accesibilidad de los equipamientos de la red a las mujeres con discapacidad, o bien a las personas con discapacidad que conviven con ellas.

#### **Acciones**

- A- Construcción de un Centro de Atención Integral para mujeres víctimas de violencia de género, dotado con zonas para el alejamiento de emergencia, pisos para realizar estancias más largas, zonas comunes, despachos para el desarrollo de la intervención profesional.
- B- Construcción, en el marco del Centro de Atención Integral para las mujeres víctimas de violencia de género, de un edificio destinado a viviendas tuteladas.
- C- Dotación de los equipos profesionales necesarios para garantizar en la Red Regional de Casas de Acogida, la atención especializada y multidisciplinar, que garantice el art. 19 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- D- Garantizar la accesibilidad de la red a todas las mujeres, tanto a través de la eliminación de barreras arquitectónicas, como de la utilización del programa de apoyo en el entorno para las mujeres alojadas en la red que no sean plenamente autónomas.

#### **Temporalización**

2005-2007.

#### **Organismos responsables**

Consejería de la Presidencia, Consejería de Vivienda y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Crear una red de viviendas tuteladas

La experiencia de trabajo en el marco de la Red Regional de Casas de Acogida, permitió, tanto a la comunidad autónoma como a los ayuntamientos conocer las importantes dificultades que tienen las mujeres, tras su paso por las casas de acogida, para poder acceder a una vivienda independiente y a un empleo.

Estas dificultades son fruto de las singularidades de nuestro mercado laboral, del encarecimiento de los precios de la vivienda y de la desventajosa posición que, en un mercado laboral muy competitivo, tienen la mayoría de las mujeres que pasan por la red.

Para contribuir a paliar estas dificultades, se prevé organizar una red de viviendas tuteladas a disposición de las mujeres víctimas de la violencia de género con el fin de que, aquellas que tienen más dificultades para organizarse de modo independiente, puedan completar su estancia en la casa de acogida con la utilización de una vivienda tutelada en la que poder preparar, durante un máximo de 18 meses, su salida hacia una situación de plena independencia de las instituciones.

### **Objetivos**

Crear una red de viviendas tuteladas como paso previo para las mujeres víctimas de la violencia de género que tengan más dificultades para organizar su vida autónomamente de modo que puedan disponer de un tiempo mayor para resolver los problemas de acceso al empleo y la vivienda.

### **Acciones**

- A- Adecuar y equipar 20 viviendas para estos fines.
  
- B- Dotar a la red de casas de acogida del personal necesario para la gestión de este equipamiento.

### **Temporalización**

2005-2007.

**Organismos responsables**

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejería de la Presidencia, Consejería de Vivienda y Bienestar Social y ayuntamientos.

## Revisar e implantar el protocolo de atención a mujeres víctimas de violencia

Durante la legislatura 1999-2003 se abordó la redacción de protocolos de atención a mujeres víctimas de violencia en distintos ámbitos: administración sanitaria, servicios sociales, centros asesores de la mujer. Sin embargo, no fue posible culminar el proceso en el caso de la administración de Justicia y los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, lo que impidió que pudiera aprobarse un protocolo de carácter interdepartamental. Por otra parte, los sucesivos cambios legislativos producidos, en materia de violencia contra la mujer, durante los años 2003 y 2004, hacen necesario tras la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas Integrales contra la Violencia, revisar el conjunto de los protocolos.

**Objetivos**

Aprobar el protocolo interdepartamental para mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia.

**Acciones**

- A- Creación de un grupo de trabajo para la revisión del protocolo.
- B- Revisión del protocolo e introducción de los cambios necesarios.
- C- Difusión.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Instituto Asturiano de la Mujer, en colaboración, para la parte relativa a los servicios sociales, con la Consejería de Vivienda y Bienestar Social y los ayuntamientos.

## Priorizar a las mujeres titulares de familias monoparentales en el salario social

El anteproyecto de Ley de Salario Social Básico regula las condiciones en las que las unidades de convivencia carentes de los recursos mínimos necesarios, puedan acceder a una prestación económica que garantice la cobertura de las necesidades básicas de sus miembros.

**Objetivos**

Garantizar a las mujeres titulares de familias monoparentales el acceso a esta prestación, establecida en función del número de hijas e hijos a cargo, sin perjuicio de que, por su situación económica estas unidades familiares deban estar integradas en unidades de convivencia más amplias.

En el caso de las mujeres víctimas de violencia que tengan derecho a la percepción de la Renta Activa de Inserción, el salario social vendrá a complementar esta ayuda, siempre que no se alcancen los mínimos establecidos en el salario social, en función del número de miembros de la unidad familiar.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Consejería de Vivienda y Bienestar Social.

## Desarrollo de programas de inserción profesional dirigidos a mujeres con discapacidad

Las mujeres con discapacidad tiene especiales dificultades de acceso al empleo, derivadas tanto de su discapacidad como de su condición de mujer, que genera una situación de doble discriminación. Es necesario que los programas de formación y empleo tengan en mente esta realidad.

### Objetivos

Considerar las especiales dificultades de acceso al empleo que tienen las mujeres con discapacidad en los programas de formación y empleo.

### Acciones

- A- Se velará porque la participación de mujeres y hombres en los programas de formación y empleo dirigidos a personas con discapacidades sea equilibrada.
- B- Se desarrollarán programas específicos de trabajo dirigidos a favorecer la inserción profesional de las mujeres con discapacidad.

### Temporalización

2005-2007.

### Organismo responsable

Dirección General de Formación Profesional, con la colaboración de la Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes.

## Puntos de encuentro familiar

Los puntos de encuentro constituyen servicios dirigidos a proporcionar a las familias un lugar neutral que facilite el cumplimiento del ré-



gimen de visitas legalmente establecido, en casos de separaciones y/o divorcios. En casos de violencia contra las mujeres el punto de encuentro debe facilitar el cumplimiento de las disposiciones legales al tiempo que la protección de las víctimas. Finalmente, el punto de encuentro puede ser designado por los tribunales como lugar en el que se desarrollen las visitas del menor con el progenitor no custodio cuando dichos encuentros deban realizarse bajo supervisión profesional.

El Gobierno del Principado de Asturias se propone regular el funcionamiento de estos servicios a través de un decreto que establezca los requisitos mínimos que deban cumplir estos servicios.

#### **Objetivos**

Incluir, en el decreto regulador de los puntos de encuentro de la comunidad autónoma, el papel que deben cumplir estos servicios en los casos de violencia contra las mujeres.

Promover la puesta en funcionamiento, en la comunidad autónoma de puntos de encuentro, que mejoren la accesibilidad de las familias potencialmente usuarias de este servicio.

#### **Temporalización**

2006-2007.

#### **Organismo responsable**

Consejería de Vivienda y Bienestar Social.

## Impulsar la perspectiva de género en los programas de cooperación al desarrollo

#### **Objetivos**

Promover la igualdad entre mujeres y hombres en los programas de cooperación al desarrollo.

**Acciones**

- 1- Inclusión dentro del Plan Cuatrienal de Cooperación Asturiana al Desarrollo 2004-2007 del objetivo de promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
- 2- Inclusión del enfoque de género en los proyectos subvencionados a través de cooperación directa y a través de cooperación pública de subvenciones, para prestar especial atención a la condición y posición diferenciada de varones y mujeres, a las relaciones que se establecen entre ambos grupos y a los papeles económicos y sociales que juegan unos y otras, promoviendo la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo.
- 3- Edición de un calendario que traslade a la sociedad asturiana la fuerte implicación de la mujer en los procesos de desarrollo de pueblos y comunidades.
- 4- Edición, en colaboración con Amnistía Internacional, de un CD recopilatorio sobre los derechos humanos de las mujeres, en el que se incluirán, fundamentalmente, canciones tradicionales procedentes del Estado español, muchas de ellas asturianas, y que forma parte de la campaña mundial de AI para la denuncia y sensibilización del problema de la violencia contra las mujeres en el mundo.

**Temporalización**

2005 - 2007.

**Organismo responsable**

Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo.







programa  
2005-07

estrategia 5

Ampliar la implantación de los programas  
de promoción de la salud de las mujeres



## Acciones relativas al Protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia contra las Mujeres

El Protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia contra las Mujeres establece todos los pasos a desarrollar para ofrecer una atención integral a las mujeres maltratadas, que incluyen la detección, la asistencia sanitaria y la derivación a otros recursos.

Para cubrir estas tareas, ha sido necesario poner en marcha mecanismos que favorezcan la sensibilización y la formación de los y las profesionales del ámbito sanitario. Esta formación, que se viene llevando a cabo desde hace unos años, ha alcanzado ya a un número importante de profesionales, y va a continuar desarrollándose. Sin embargo, es necesario llevar estas acciones al ámbito de las gerencias, direcciones médicas y, en general, a los responsables sanitarios, puesto que desde esos niveles se puede proporcionar un impulso definitivo a las actuaciones.

Así mismo, para conocer y evaluar las actuaciones dentro del sistema de salud, se ha puesto en marcha un sistema de información específico que se nutre de la cumplimentación de una serie de datos ante un caso de maltrato, el registro VIM. Este registro está aportando ya información desglosada por área sanitaria, pero al ser un registro relativamente nuevo, su exhaustividad y calidad son susceptibles de mejora, por lo cual es necesario difundirlo y sensibilizar a los y las profesionales sobre su importancia.

### **Objetivos**

Detección e intervención sanitaria en mujeres que sufren violencia en situación de crisis.

### **Acciones**

- 1- Revisión del Protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia contra las Mujeres.
- 2- Organización de sesiones de difusión, a demanda de las áreas sanitarias.
- 3- Mantenimiento de la formación en violencia en la formación continuada a profesionales sanitarios, coordinada por el Instituto Asturiano de la Mujer.
- 4- Sensibilización y formación de responsables del sistema sanitario (gerencias, direcciones médicas, etc.).

5- Mantenimiento del registro VIM.

6- Elaboración de informes semestrales del registro VIM.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

SESPA. Dirección de Atención Sanitaria, Unidad de Análisis y Programas.

## Desarrollo del Programa de Atención Psicosocial a la mujer

Dentro del Protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia contra las Mujeres se incluye la puesta en marcha del Programa de Atención Psicosocial, ubicado en el Hospital Monte Naranco en Oviedo. Está destinado a atender a mujeres que sufren o han sufrido violencia en el ámbito familiar y que necesitan ayuda para reconstruir su vida de forma autónoma y superar las lesiones psicológicas del maltrato.

Al ser una unidad centralizada y, dado el aumento de demanda que se viene realizando desde distintos recursos (Red de Casas de Acogida, Centros Asesores de la Mujer, y servicios sociales y sanitarios), se ha visto la necesidad de aumentar la plantilla de la Unidad de Atención Psicosocial y también de formar a profesionales de la red de Salud Mental, para que desde sus centros puedan atender la demanda en otros municipios. Esta ampliación de la oferta de atención favorecerá la equidad, permitiendo la accesibilidad a un mayor número de mujeres, entre ellas, aquellas con dificultades para trasladarse a Oviedo.

### **Objetivos**

- 1- Ayudar a reconocer los patrones de relación que generan y sustentan el vínculo nocivo con el agresor.
- 2- Mejorar la capacidad para identificar y prevenir relaciones de maltrato.



3- Proporcionar apoyo emocional y favorecer la integración en redes sociales.

4- Mejorar el nivel de autoestima.

#### **Acciones**

Ampliar la atención psicosocial a la mujer, para favorecer una mayor accesibilidad en toda la Comunidad Autónoma.

#### **Temporalización**

2005-2007.

#### **Organismo responsable**

SESPA. Dirección de Atención Sanitaria, Unidad de Análisis y Programas.

## Implementación del Programa de Educación Afectivo-Sexual

La puesta en marcha del Programa de Educación Afectivo-Sexual en el curso 2001-2002, ha favorecido el acceso a la educación afectivo-sexual de la juventud que cursa estudios en 40 centros de enseñanza de Asturias, a jóvenes que pertenecen al movimiento asociativo, a quienes residen en centros tutelados y a jóvenes que se acercan a recursos como COF, Oficinas de Información Juvenil, Centros Asesores de la Mujer, etc. Entre sus objetivos está el prevenir la violencia y en concreto la violencia de género, promoviendo relaciones igualitarias entre chicas y chicos.

Sin embargo, después de estos años de implantación, aún no se ha realizado una evaluación del desarrollo del programa en cada uno de los ámbitos (educativo, asociativo y comunitario) en que se ha implantado, cuestión necesaria para su mejora e implementación.

Aunque están establecidos mecanismos de coordinación entre los tres ámbitos, parece necesario potenciar la coordinación que se está dando a nivel central y a nivel de área, con una coordinación y asesoramiento más cercanos.

Las diferentes experiencias de desarrollo del programa de cada ámbito y en cada recurso, se verán potenciadas por el apoyo directo de profesionales pertenecientes al programa y con experiencia en educación sexual.

### **Objetivos**

Impulsar la incorporación de la educación afectivo-sexual en el ámbito educativo, asociativo y comunitario.

### **Acciones**

- A- Evaluación del desarrollo del programa en los centros que ya lo han incorporado (centros de enseñanza, centros de menores, COF, CAM, OIJ, etc.).
- B- Dinamización del programa en los centros que participan en el mismo, por medio del asesoramiento de personas expertas en educación sexual.
- C- Desarrollo de actuaciones para potenciar la coordinación entre los tres ámbitos del programa.
- D- Potenciación de la Consulta Joven en los COF, estableciendo una experiencia piloto y evaluándola.
- E- Extensión del programa a nuevos centros y recursos.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación de las Prestaciones Sanitarias, SESPA, Dirección General de Ordenación Académica e Innovación e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Actuaciones relacionadas con la salud de las mujeres a incluir en el Contrato Programa

El Informe de Salud de las Mujeres de 2002 sirvió para señalar una serie de problemas de salud que necesitaban la puesta en marcha de medidas

destinadas a mejorar la salud y la calidad de vida de las asturianas, a través de la prevención y la mejora de la actividad asistencial. Un segundo estudio cualitativo, basado en el análisis de grupos de discusión, ha permitido profundizar más aún en la situación de salud de las asturianas. Por otro lado, el Plan de Salud ha elaborado objetivos y estrategias en aspectos relacionados con la salud de las mujeres, sobre la base de las necesidades detectadas en su proceso de elaboración.

Entre las cuestiones más importantes están las relacionadas con la salud sexual y reproductiva como: la atención al embarazo y el parto, el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y la utilización de la terapia hormonal sustitutiva. La sobremortalidad por infarto agudo de miocardio, es otro de los problemas llamativos. Igualmente se han detectado cuestiones relacionados con los estilos de vida, como el consumo de tabaco, el sobrepeso y la falta de ejercicio físico. El impacto de la violencia de género en la salud y en la vida de las mujeres ha sido señalado como un problema a abordar globalmente. El rol atribuido tradicionalmente a las mujeres como cuidadoras del ámbito familiar, ha sido planteado como fuente de problemas de salud físicos y psíquicos.

Hasta ahora se han dado pasos en el abordaje de varias de estas cuestiones. En el Contrato Programa del año 2004 se incluyeron acciones relativas a la detección e intervención sanitaria con mujeres que sufren violencia de género y a la prevención del tabaquismo y la regulación de su consumo. En el Contrato Programa para el presente año, además de las anteriores, se han incluido actuaciones relacionadas con la terapia hormonal sustitutiva, la atención al embarazo y parto, y actividades de promoción de la salud comunitaria.

Sin duda, su inclusión en el Contrato Programa, va a racionalizar y mejorar la atención a las mujeres, incluyendo en ella las actividades preventivas a desarrollar desde el sistema de salud. Sin embargo es necesario que se vayan asumiendo gradualmente otros temas, aún no incluidos, y que por su impacto pueden representar una mejora muy significativa en la salud y en la calidad de vida de las mujeres asturianas.

### **Objetivos**

Profundizar en la perspectiva de género en las actuaciones incluidas en el Contrato Programa.

### **Acciones**

1- Análisis de aquellos aspectos relativos a la salud de las mujeres asturianas que, por su magnitud y trascendencia, deberían incorporarse al Contrato Programa.

2- Evaluación de las acciones incluidas en el Contrato Programa en el año 2005.

3- Elaboración de propuestas para incluir en 2006 y 2007.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

SESPA y Dirección General de Ordenación de las Prestaciones Sanitarias.

## Revisión de actuaciones en el parto hospitalario en Asturias

Los datos relativos al alto porcentaje de cesáreas que, con variaciones entre centros, se llevan a cabo en los hospitales de la red pública asturiana; la realización, prácticamente por rutina, de episiotomías; la carencia de protagonismo de las mujeres en un proceso tan importante en sus vidas..., nos sitúan lejos de las recomendaciones de la OMS y de otros organismos internacionales, y de los cambios a favor de la humanización del parto que se han venido produciendo en países de nuestro entorno.

Por ello, es necesario revisar las actuaciones clínicas en relación con el parto fisiológico y con el de riesgo en Asturias, fomentando metodologías que favorezcan el proceso de cambio, y promoviendo la participación de las mujeres en este proceso.

### **Objetivos**

- 1- Conocer la situación actual de la actuación en el parto hospitalario en Asturias y hacer comparaciones entre las áreas sanitarias y con otros lugares de España y Europa.
- 2- Elaborar un protocolo único de actuación para Asturias, de acuerdo con las recomendaciones de agencias y sociedades científicas internacionales, que incorpore la humanización y el protagonismo de la mujer en el parto hospitalario y sitúe el parto fisiológico como un proceso natural respetado y protegido.

3- Implantar progresivamente el nuevo protocolo.

#### **Acciones**

- A- Revisión bibliográfica.
- B- Conocimiento de experiencias en nuestro país y en otros.
- C- Elaboración de un proyecto-propuesta de trabajo para la «revisión y discusión de la atención al parto en Asturias».
- D- Presentación del mismo a las maternidades publicas (y gerencias correspondientes).
- E- Conocimiento de las personas/profesionales y servicios y de su actitud ante el proyecto: detección de resistencias y oportunidades.
- F- Constitución de un grupo o grupos de trabajo simultáneos: profesionales sanitarios, matronas y obstetras y grupo de mujeres/usuarios.
- G- Definición de los aspectos a abordar y constitución de subgrupos de trabajo, si procediera.
- H- Estudio de la situación actual en Asturias: indicadores clínicos, resultados, comparación. Opinión de las mujeres mediante encuesta.
- I- Trabajo de los grupos y reuniones conjuntas de discusión: elaboración de nuevas pautas, protocolos, modos de actuación... en las maternidades.
- J- Valoración y elaboración, si hay condiciones, de un proyecto de parto natural protegido, como experiencia piloto en una o dos maternidades.
- K- Definición de las necesidades de formación y reciclaje de los/las profesionales mediante cursos, talleres y estancias en centros pioneros. Desarrollo simultaneo –con todo el proceso– de la formación.
- L- Implantación progresiva del protocolo y evaluación de la misma satisfacción de las mujeres.

**Temporalización**

2006-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación de las Prestaciones Sanitarias y SESPA.

## Diseño de un programa de intervención con cuidadoras en atención primaria

A las mujeres se les ha adjudicado tradicionalmente la tarea de cuidadoras, no sólo de hijos e hijas, sino también de personas mayores, enfermas y discapacitadas de su entorno familiar. La corresponsabilidad familiar es poco frecuente y los recursos sociosanitarios insuficientes.

Esta situación se viene agravando con el creciente envejecimiento de la población, cuestión muy relevante en el caso de Asturias. Por otro lado, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo hace que, cuando tiene que asumir las tareas de cuidadora, en ocasiones deba renunciar a su puesto de trabajo. En cualquier caso, la mujer tiene que asumir un cúmulo de tareas difícil de abordar y que generan morbilidad e hiperfrecuentación de los recursos sanitarios.

Es en el sistema sanitario donde se detectan los casos de necesidad de cuidados y las condiciones familiares y sociales que rodean a la persona que los necesita. El equipo de atención primaria (medicina, enfermería y trabajo social) tiene un papel fundamental en el abordaje con la familia y en la derivación a otros recursos (por ejemplo centros de día) que permiten establecer contactos sociales y mejorar la calidad de vida de la persona que necesita cuidados, así como descargar de tareas a la cuidadora y a la familia.

Por todo ello, se plantea la importancia de mejorar la respuesta del sistema sanitario ante la necesidad de cuidados y de apoyo a aquellas personas que realizan tareas de cuidadoras. El abordaje, desde una perspectiva de género, implica que las actuaciones no tengan como objetivo prioritario «cuidar a la cuidadora» para que siga ejerciendo esta tarea sin ponerla en cuestión, sino a potenciar la corresponsabilidad familiar y a demandar recursos sociosanitarios.

La enfermería puede realizar, como parte de sus tareas comunitarias, una importante labor en la organización, coordinación y supervisión de grupos de mujeres, y en algunos casos de hombres, que cuidan a personas de su entorno familiar. En esta tarea, es necesario conocer y establecer puentes de relación con recursos y programas, como Tiempo Propio, a los que derivar a las mujeres.

Para desarrollar este enfoque es necesario establecer un programa en el que se incluya, tanto la sensibilización y formación del personal sanitario, como la articulación de mecanismos de información, coordinación y derivación entre la red social y sanitaria.

### **Objetivos**

Fomentar la corresponsabilidad familiar en las tareas de cuidados informales y potenciar recursos sociosanitarios para mejorar la situación de las personas que necesitan cuidados y de sus cuidadoras.

### **Acciones**

- A- Diseño de un programa de actuación desde el ámbito sociosanitario para cuidadoras informales.
- B- Establecimiento de mecanismos de coordinación entre el sistema sanitario y los recursos sociales.
- C- Sensibilización y formación, desde una perspectiva de género, de los profesionales sanitarios para el abordaje de los casos en que son necesarios los cuidados.
- D- Desarrollo de recursos sociosanitarios en función de las necesidades detectadas.
- E- Organización de grupos de autoapoyo con mujeres cuidadoras, coordinados y supervisados por profesionales de enfermería.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

SESPA y Consejería de Vivienda y Bienestar Social.

## Diseño de un programa de anticoncepción que incluya acciones para facilitar el acceso a la píldora postcoital

Frente a lo que está ocurriendo en algunas comunidades autónomas, la tasa de embarazo adolescente (tasa de fecundidad más tasa de aborto) ha mantenido una tendencia descendente en las últimas décadas, con pequeñas fluctuaciones en estos últimos años. Sin embargo, una vez producido el embarazo, la mitad de los mismos finaliza en aborto. Por ello, se ve la necesidad de establecer mecanismos para prevenir los embarazos no deseados en adolescentes.

A raíz de la epidemia de Sida la utilización del preservativo ha experimentado un aumento, siendo un porcentaje importante de jóvenes los que lo utilizan en sus primeras relaciones. Sin embargo, bien por la mala utilización de este método, por el fallo de otros, o la por la no utilización de ninguno, el número de mujeres (a veces acompañadas de sus parejas) que acude a solicitar la anticoncepción postcoital es importante.

Por ello se ha planteado poner en marcha un programa que garantice la distribución, de forma gratuita, de la píldora postcoital en los Centros de Orientación Familiar (COF) y en centros de atención continuada, con el objetivo de prevenir posibles embarazos.

Dado que podría existir el riesgo de que por la accesibilidad a esta píldora las y los jóvenes «relajaran» las medidas preventivas, se ha planteado incluir con la píldora postcoital un folleto sobre anticoncepción y dos preservativos. El preservativo se considera el método idóneo para la juventud, ya que previene también infecciones de transmisión sexual, entre ellas el VIH, y carece de efectos secundarios.

Asimismo, es necesario hacer un seguimiento de su uso, dirigido a prevenir la utilización indebida de este sistema de anticoncepción.

### Objetivos

Prevenir embarazos no deseados facilitando la accesibilidad a la contracepción postcoital.

### Acciones

A- Puesta en marcha de un programa de facilitación gratuita de la píldora postcoital en todos los centros de atención continuada y en los COF.



- b- Formación de los profesionales de estos centros para el asesoramiento a quienes demanden esta medicación.
- c- Diseño de un folleto sobre anticoncepción para acompañar a la píldora postcoital.
- d- Establecimiento de un registro de usuarias de la píldora postcoital.
- e- Evaluación del programa.

**Temporalización**

Años 2005-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Ordenación de las Prestaciones Sanitarias y SESPA.

## Actuaciones sobre un programa de salud sexual y reproductiva

Los cinco Centros de Orientación Familiar (COF) existentes en Avilés, Gijón, Oviedo, Mieres y Langreo, vienen realizando desde los años ochenta una labor asistencial dirigida a mujeres en edad fértil. Su orientación hacia la población joven ha sido variada, en función de diversos factores.

Tras la puesta en marcha del Programa de Educación Afectivo-Sexual y la vinculación de los COF a este programa, se ha visto la necesidad de superar el modelo de carácter básicamente asistencial y plantear el desarrollo un Programa de Atención en Salud Sexual y Reproductiva. Dentro de este programa se enmarcarían un serie de actuaciones (prevención de cáncer de cérvix, cáncer de mama, contracepción en mujeres adultas, etc.) que podrían ser abordadas dentro de la Atención Primaria de Salud, liberando a los COF para la realización de otras actividades más especializadas. Igualmente permitiría ofrecer atención a población específica como: jóvenes, inmigrantes y personas en situación de riesgo y marginación social, que presentan dificultades para acceder a la red sanitaria.

De esta forma, los COF podrían ofrecer una oferta asistencial homogénea, de formación de profesionales de la salud, de formación de formadores y mediadores en el ámbito educativo, de establecimiento de protocolos en anticoncepción, de investigación, etc.

La puesta en marcha de una experiencia piloto de consulta joven con horario de tarde sería una de las actuaciones a desarrollar de acuerdo con los objetivos del Programa de Educación Afectivo-Sexual. El cambio de nombre de COF a uno más acorde con las futuras funciones, sería otra de las cuestiones que viene siendo reclamada desde hace tiempo.

**Objetivos**

Diseñar y poner en marcha un Programa de Salud Sexual y Reproductiva.

**Acciones**

Dado que existe ya un borrador de documento que perfila lo que podría ser este programa, quedarían pendientes las acciones a llevar a cabo para desarrollarlo, en función de las decisiones que se tomen en torno al mismo.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

SESPA.







programa  
2005-07

estrategia 6

Desarrollar iniciativas que mejoren la  
calidad de vida y la empleabilidad de las  
mujeres rurales



## Mejora de la movilidad de las mujeres de las zonas rurales a través del transporte público

Las mujeres tradicionalmente presentan mayores problemas de movilidad que los hombres debido fundamentalmente a la asignación del papel de cuidadoras dentro del ámbito doméstico y a su ausencia de participación en los ámbitos públicos, lo que «restringe» sus necesidades de desplazamiento a aquellos espacios sociales ligados a la esfera de lo doméstico (tienda, familia cercana, escuelas y centros de salud).

Esta situación que, sin duda alguna ha ido cambiando positivamente en los últimos años, sigue estando presente en las zonas rurales, incidiendo negativamente en las posibilidades de participación de estas mujeres. Así, y si bien no de forma tan acusada como en tiempos recientes, se podrán señalar los siguiente factores que merman la capacidad de desplazamiento de las mujeres y especialmente de alguno de sus colectivos como mayores y rurales:

- Diseño de los servicios públicos de transporte sin tener en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres.
- Falta de capacitación (carné de conducir) para uso de vehículos privados.
- Poca disponibilidad de uso del vehículo familiar.

En nuestra comunidad autónoma y a través del Consorcio de Transportes de Asturias, se está trabajando en la definición de un nuevo mapa de transporte público que parta del análisis de la situación de prestación de servicio actual, de la detección de necesidades y de la propuesta de fórmulas posibles y reales que den respuesta a la ciudadanía atendiendo a sus distintas tipologías y grupos. Todo ello con el horizonte del año 2007, al iniciarse la progresiva caducidad de la mayor parte de las concesiones administrativas de transporte regular.

Se trata, en este momento estratégico para la definición y planificación de las condiciones de prestación de los transportes públicos, de incorporar la perspectiva de género en los estudios previos que se van a realizar para que las propuestas que de ellos se deriven puedan incorporarla.

### Objetivos

Incluir la perspectiva de género en los trabajos preparatorios al diseño del nuevo mapa de transporte público de la Comunidad Autónoma.

**Acciones**

- A- Elaboración de un estudio y valoración de las necesidades de desplazamiento en el Principado de Asturias que contemple la perspectiva de género y preste especial atención a las necesidades e intereses de las mujeres de las zonas rurales y mayores.
- B- Propuesta de fórmulas de prestación de servicios en estas zonas que contemplen las necesidades detectadas.

**Temporalización**

2006-2007.

**Organismo responsable**

Consortio de Transportes de Asturias.

## Promover el desarrollo de programas que favorezcan la generación de empleo, a través de la puesta en marcha de pequeñas empresas por parte de las mujeres rurales

Las mujeres rurales han protagonizado, en los últimos años, un importante movimiento de generación de nuevas actividades en el medio rural, dirigidas a complementar las rentas de las familias rurales y a diversificar su actividad, a aportar valor a recursos que se encontraban infravalorados, y a mejorar la calidad del trabajo que se desarrolla en el medio rural.

El futuro de las poblaciones rurales precisa del surgimiento de proyectos capaces de contribuir a fijar población, particularmente población femenina. En este sentido, en el medio rural existen posibilidades de desarrollo de nuevas actividades que es necesario explotar. Por otra parte, y aunque en la generación de proyectos emprendedores en el medio rural las mujeres han tenido un indudable protagonismo, lo cierto es que la iniciativa, a la hora de generar empresas sigue siendo mayoritariamente masculina.



Desde el Gobierno del Principado de Asturias se quiere contribuir a facilitar a las mujeres rurales la detección de nuevas oportunidades de actividad y trabajo en el medio rural, a la formación profesional en esas actividades, y a la generación de nuevas empresas en las zonas rurales.

### **Objetivos**

Proporcionar formación profesional y orientación para la constitución de pequeñas empresas a mujeres de la zona rural, con el objetivo de favorecer la creación de empresas en sectores con potencial de crecimiento, como la atención a personas mayores, el sector agroalimentario, etc.

### **Acciones**

- A- Detección de oportunidades de nuevas actividades y empleo en la zona rural.
- B- Puesta en marcha de acciones formativas dirigidas a mujeres, en relación con el sector agroalimentario y la atención a mayores.
- C- Incorporación a los cursos de formación de la formación en materia de constitución de empresas.
- D- Asesoramiento y acompañamiento a los proyectos empresariales que surjan.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Formación Profesional, Dirección General de Agroalimentación, Instituto Asturiano de la Mujer.





programa  
2005-07

estrategia 7

Impulsar estrategias para facilitar el acceso  
de las mujeres al empleo



## Mejorar el acceso a la financiación de las empresas de mujeres, evaluando y mejorando la actual línea de microcréditos

Desde el año 2003 la comunidad autónoma cuenta con un programa de microcréditos en función del cual a través de ASTURGAR se avalan créditos bancarios hasta un importe de 24.000 euros a las empresas de mujeres en el inicio de su actividad, con el fin de facilitar la realización de las inversiones para la puesta en marcha del negocio.

Es preciso evaluar el desarrollo de este programa para introducir las mejoras que sean necesarias en el mismo.

### **Objetivos**

Evaluar e introducir las mejoras que se consideren pertinentes en la actual línea de microcréditos para empresas de mujeres.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Instituto de Desarrollo del Principado de Asturias.

## Plan PINMA y planes experimentales para el empleo

En el año 2002 el Gobierno del Principado de Asturias y las Federación Asturiana de Empresarios suscribieron el Plan PINMA (Plan de Inserción de Mujeres en el Mercado Laboral de Asturias), cuyo fin era la formación o inserción profesional de mujeres en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas.

En el año 2004 este plan se gestionó a través de la convocatoria de proyectos experimentales para el empleo.

### **Objetivos**

Evaluar el Plan PINMA y los programas experimentales de empleo para mujeres, con el fin de contar con elementos de juicio objetivos para la toma de decisiones en relación a estos programas.

### **Acciones**

- A- Revisión de los porcentajes de mujeres que accedieron a un empleo en cada una de las ocupaciones.
- B- Recogida de información cualitativa, a través de entrevistas con las alumnas participantes.
- C- Reunión conjunta de la Dirección General de Promoción de Empleo, de la Dirección General de Formación Profesional e Iniciativas Comunitarias, el Instituto Asturiano de la Mujer, la FADE y el Consejo Asturiano de la Mujer para evaluar el desarrollo del Plan PINMA.
- D- Establecimiento de un programa de seguimiento de las actuaciones desarrolladas en el marco de programas experimentales de empleo.

Como consecuencia de la evaluación del Plan PINMA se han establecido las bases de desarrollo del Plan PINMA III, con los siguientes criterios:

- Existe acuerdo en continuar desarrollando el programa, centrándose en el objetivo de la formación e inserción de mujeres en profesiones subrepresentadas.
- Se valora muy positivamente el esfuerzo realizado por el Servicio Público de Empleo para captar posibles beneficiarias del programa. Se acuerda la necesidad de informar puntualmente a las potenciales alumnas de las condiciones laborales existentes en el sector antes de su incorporación definitiva al programa.
- Desde el programa se otorgan ayudas para los gastos que puedan tener las beneficiarias por dificultades para conciliar la vida familiar y su participación en el proyecto.
- Se coincide en la necesidad de intentar, en la tercera edición del PINMA, reforzar las prácticas profesionales en empresas.

### **Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Promoción de Empleo, Dirección General de Formación Profesional, e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Agentes de igualdad de oportunidades

En el año 2000, dentro del Pacto Institucional por el Empleo, se incluyó la figura profesional de agente de igualdad de oportunidades, estableciéndose doce puestos de trabajo en otros tantos municipios dirigidos al desarrollo de esta función.

Las agentes de igualdad de oportunidades actúan, tanto prestando apoyo técnico al desarrollo de los programas de trabajo de las concejalías de la mujer, como asesorando las actuaciones en materia de empleo desde la perspectiva de género.

**Objetivos**

Incrementar el número de agentes de igualdad de oportunidades de la comunidad autónoma en 2 más.

**Acciones**

- A- Presentación de solicitudes y compromisos de cofinanciación por parte de las entidades locales.
- B- Aprobación de subvenciones del Principado de Asturias para estas contrataciones, en el marco de las acciones complementarias para el empleo.

**Temporalización**

2005-2007.

**Organismo responsable**

Dirección General de Promoción de Empleo.

## Incorporar la perspectiva de género en el trabajo que desarrollan los diferentes servicios de formación y empleo que actúan en el territorio

En el año 2004, en el marco del Proyecto Equal Promociona se constituyeron, en diferentes programas de formación y empleo que actúan en el territorio, cinco mesas de trabajo compuestas por personal procedente de diversos programas de formación y empleo que actúan en el territorio. Se organizaron sesiones de formación dirigidas a los miembros de las mesas y se establecieron objetivos comunes de incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

### Objetivos

Incorporar la perspectiva de género en el trabajo que desarrolla el personal de diferentes programas de empleo y formación, que actúan en el territorio, asumiendo la continuidad de esta acción desarrollada en el marco del proyecto PROMOCIONA.

### Acciones

- A- Avanzar en la formación del personal de las mesas de coordinación.
- B- Coordinar y orientar los trabajos de las mesas de coordinación.

### Temporalización

2006-2007.

### Organismo responsable

Instituto Asturiano de la Mujer, Dirección General de Promoción de Empleo.



## Definir protocolos de actuación, tanto del servicio público de empleo como de los distintos servicios OPEA, para la inserción profesional de mujeres titulares de familias monoparentales

### **Objetivos**

Constituir, con los servicios arriba referidos, un grupo de trabajo dirigido a definir itinerarios de inserción que faciliten el acceso al empleo de las mujeres titulares de familias monoparentales, o de otros colectivos de mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo.

### **Acciones**

- A- Constitución del grupo de trabajo.
- B- Elaboración de itinerarios de inserción laboral para mujeres titulares de familias monoparentales y de otros colectivos de mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo.
- C- Difusión en el SPE y servicios OPEA de los itinerarios diseñados.

### **Temporalización**

2006-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Promoción de Empleo.





programa  
2005-07

estrategia 8

Mejorar la actuación de la administración de justicia en los procedimientos judiciales que más reflejan la desigualdad de género



## Aprobación de la Ley de Mediación Familiar

El Gobierno del Principado de Asturias está en fase de redacción del proyecto de Ley de Mediación Familiar, con el fin de que los procesos de separación y divorcio se puedan desarrollar de manera negociada, lo que redundaría positivamente en el posterior cumplimiento de las resoluciones judiciales adoptadas y, por tanto, provocaría una disminución de la litigiosidad que se produce en muchos procesos de separación.

### Objetivos

Seguir, realizar aportaciones e informar, desde la perspectiva de género, el proyecto de Ley de Mediación Familiar.

### Acciones

- 1- Elaboración del Borrador del Proyecto de Ley.
- 2- Abrir trámite de información pública del Borrador.
- 3- Aprobación del Proyecto de Ley.
- 4- Tramitación del Proyecto en la Junta General del Principado de Asturias.
- 5- Aprobación y entrada en vigor de la Ley.
- 6- Creación de un servicio público de mediación familiar.

### Temporalización

2006-2007.

### Organismo responsable

Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores.

## Impulsar la elaboración de protocolos de actuación contra la violencia de género

Con el fin de mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia, el Consejo General del Poder Judicial favoreció la firma, en diversas comunidades autónomas de protocolos que establecieran las pautas de actuación de los diversos

órganos judiciales ante denuncias de violencia de género, en el marco de protocolos interdepartamentales de carácter más amplio.

Una vez aprobada la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es precisa la aprobación y puesta en marcha del protocolo de actuación tanto en materia judicial como de coordinación con las policías locales, de acuerdo a lo establecido de manera expresa en la Ley.

### **Objetivos**

Abordar, en el marco del protocolo interdepartamental para mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia, la elaboración de un documento que establezca los procedimientos de actuación de los órganos judiciales ante denuncias de violencia de género, así como de otros que establezcan las actuaciones que, en esta materia, puedan desarrollar las policías locales.

### **Acciones**

- 1- Elaboración y aprobación de un protocolo de actuación de los órganos judiciales en el ámbito de la comunidad autónoma.
- 2- Puesta en marcha de los mecanismos previstos en el protocolo.
- 3- Elaboración de un protocolo de coordinación con las policías locales, conforme a la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 4- Puesta en marcha de los mecanismos previstos en el protocolo.
- 5- Seguimiento y evaluación de los protocolos.

### **Temporalización**

2005-2006.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Justicia e Instituto Asturiano de la Mujer.

## Favorecer la formación del personal de los órganos judiciales, en materia de violencia contra las mujeres

La Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia de Género, establece la obligación del Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial, y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, de «[asegurar] una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores, se introducirá el enfoque de discapacidad de las víctimas».

Asimismo la coordinación con las policías locales plantea la necesidad de continuar las actuaciones ya iniciadas de formación de la policía local en materia de violencia de género.

### **Objetivos**

Proporcionar formación, en materia de violencia de género a los órganos judiciales y en las policías locales dirigida a facilitar la aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a garantizar los derechos de las víctimas.

### **Temporalización**

2005-2007.

### **Organismo responsable**

Dirección General de Justicia, Dirección General de Seguridad Pública e Instituto Asturiano de la Mujer.







programa  
2005-07

Presupuesto



El Programa de Estrategias para Avanzar en el Desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres precisa, para su desarrollo, una asignación de recursos económicos que garantice la puesta en marcha del conjunto de medidas en él articuladas.

En este sentido, cabe mencionar que el gasto estimado por el Gobierno del Principado de Asturias para el período 2005-2007 en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres asciende a un total de 105.322.227 €.

En esta valoración global de gasto se incluye tanto el presupuesto relativo al propio Programa de Estrategias, como el presupuesto estimado para medidas ya establecidas en otras líneas de actuación dentro de las políticas generales del Gobierno regional, y que contribuyen en suma a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el territorio asturiano.

A continuación se presentan por separado ambos presupuestos de gasto para el período 2005-2007, definiendo los organismos responsables implicados en su ejecución y desglosando las estimaciones por cada una de las estrategias y medidas respectivas.

Presupuesto del programa de estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2005-2007)\*

Estrategias	Organismo responsable	Estimación de gasto
1 Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la administración autonómica	Consejería de Economía y Administración Pública Consejería de la Presidencia	229.400 €
2 Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad	Consejería de Educación y Ciencia Consejería de la Presidencia	3.536.487 €
3 Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura y los medios de comunicación autonómicos	Consejería de Cultura, Comunicación Social y Turismo Consejería de la Presidencia	184.200 €
4 Profundizar en las políticas sociales dirigidas a los sectores de las mujeres más desfavorecidos	Consejería de Vivienda y Bienestar Social Consejería de la Presidencia	7.758.880 €
5 Ampliar la implantación de los programas de promoción de la salud de las mujeres	Consejería de Salud y Servicios Sanitarios Consejería de la Presidencia	1.080.000 €
6 Desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida y la empleabilidad de las mujeres rurales	Consejería de Medio Rural y Pesca Consejería de Educación y Ciencia Consejería de la Presidencia	195.000 €
7 Impulsar estrategias para facilitar el acceso de las mujeres al empleo	Consejería de Industria y Empleo Consejería de la Presidencia	9.191.113 €
8 Mejorar la respuesta de la administración de justicia en los procedimientos judiciales que más reflejan la desigualdad de género	Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores Consejería de la Presidencia	97.500 €
<b>TOTAL</b>		<b>22.272.580 €</b>

\* No se ha presupuestado el gasto correspondiente al reconocimiento del derecho al Salario Social a las mujeres titulares de familias monoparentales.

Estimación del gasto presupuestario del Gobierno del Principado de Asturias en medidas que impulsan la igualdad entre mujeres y hombres

Medida	Organismo responsable	Estimación gasto 2005-2007
Red de Casas de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia	Consejería de Vivienda y Bienestar Social	1.588.722 €
Programa 0-3 años	Consejería de Educación y Ciencia	10.154.660 €
Viviendas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reserva a mujeres titulares de familias monoparentales</li> <li>• Viviendas de emergencia</li> <li>• Viviendas alquiler</li> </ul>	Consejería de Vivienda y Bienestar Social	2.700.000 €
Centros de Día	Consejería de Vivienda y Bienestar Social	20.328.000 €
Programa de Ayuda a domicilio	Consejería de Vivienda y Bienestar Social	33.118.837 €
Programa de Cribado de Cáncer de Mama	Consejería de Salud y Servicios Sanitarios	4.121.942 €
Agentes de Igualdad de Oportunidades	Consejería de Industria y Empleo	919.606 €
Incentivos a la contratación	Consejería de Industria y Empleo	1.377.264 €
Ayudas a la primera instalación de agricultoras jóvenes	Consejería de Medio Rural y Pesca	140.161 €
Ayudas a industrias agrarias de mujeres	Consejería de Medio Rural y Pesca	932.527 €
Programas desarrollados por el Instituto Asturiano de la Mujer	Consejería de la Presidencia	7.667.928 €
<b>TOTAL</b>		<b>83.049.647 €</b>





